Initiatives stratégiques

Évaluation sommative de Travail-études – Saskatchewan

Saskatchewan

Canada

SP-AH101-03-99F

Initiatives stratégiques Évaluation sommative de Travail-études — Saskatchewan

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada et
Enseignement postsecondaire et
Formation professionnelle de Saskatchewan

mars 1999

SP-AH101-03-99F
(also available in English)

102-06058/

Table des matières

Réponse de la direction i

Sigles et abréviations iii

1. Introduction 1
1.1 Contexte des initiatives stratégiques 1
1.2 Évaluation 2
1.3 Méthodes 2

2. Conclusions de l'évaluation 5
2.1 Pertinence du projet 5
2.2 Conception et mise en œuvre du programme 8
2.3 Succès remporté par le programme 10
2.4 Résultats positifs du programme 12
2.5 Quels sont les effets inattendus du programme TE? 13
2.6 Rentabilité du programme 14

3. Principales conclusions 17
3.1 Pertinence du projet 17
3.2 Conception et mise en œuvre du programme 17
3.3 Succès remporté par le programme 17
3.4 Rentabilité du programme 18

4. Recommandations 19

Annexe 1 : Études de cas 21

Annexe 2 : Sommaire des projets 79

Annexe 3 : Organigrammes 97

Annexe 4 : Questions pour l'évaluation du programme Travail-études 99

Réponse de la direction

L'initiative Travail-études est l'une des trois initiatives de l'Accord Canada-Saskatchewan sur les Initiatives stratégiques. L'évaluation sommative Travail-études a été entreprise par Calibre Consultants Inc. Les conclusions et les recommandations ont été examinées avec soin et acceptées. Les résultats de l'évaluation seront examinés dans le contexte des programmes et des services permanents ainsi que des services offerts en partenariat. Le cas échéant, on s'inspirera de ces conclusions pour assurer une amélioration continue des services aux clients.

Sigles et abréviations

Accord sur la mise en valeur de la main-d'œuvre (AMMO)
Associations pour le développement économique régional (ADER)
Assurance-emploi (AE)
Banque de développement du Canada (BDC)
Bénéficiaires d'aide sociale (BAS)
Canadian Artists Representation SK/Le Front des artistes canadiens (CARFAC SK)
Certificat d'équivalence d'études secondaires (CEES)
Développement des ressources humaines Canada (DRHC)
Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)
Environnement et gestion des ressources de la Saskatchewan (EGRS)
Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN)
Gary Tinker Federation (GTF)
Gendarmerie royale du Canada (GRC)
Gestion des ressources intégrée (GRI)
Information sur le marché du travail (IMT)
Initiatives stratégiques (IS)
Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle (EPFP)
Museum Association of Saskatchewan (MAS)
New Careers Corporation (NCC)
Non-Status Indian and Métis Program (NSIM)
North Saskatoon Business Association (NSBA)
Organisme communautaire (OC)
Organisme non gouvernemental (ONG)
Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPPH)
Rainbow Youth Centres (RYC)
Riversdale Owners' Coalition (ROC)
Saskatchewan Call Centre Association (SCCA)
Saskatchewan Council of Cultural Organizations (SCCO)
Saskatchewan Government Insurance (SGI)
Saskatchewan Indian Federated College (SIFC)
Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT)
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST)
Saskatchewan Intergovernmental and Aboriginal Affairs (SIAA)
Saskatchewan Labour Force Development Board (SLFDB)
Saskatchewan Motor Dealers' Association (SMDA)
Saskatchewan Outfitters' Association (SOA)
Saskatchewan Research Council (SRC)
Saskatchewan Tourism Education Council (STEC)
Saskatchewan Water and Wastewater Association (SWWA)
Saskatchewan Women in Trades and Technology (SWTT)
Saskatchewan Writers' Guild (SWG)
Saskatoon Centre of Reading Excellence (SCORE)
Saskatoon District Health (SDH)

Saskatoon Tribal Council (STC)
Services d'orientation professionnelle (SOP)
Soudage à l'arc sous pression de gaz inerte avec fil-électrode fusible (MIG)
Southwest Centre for Entrepreneurial Development (SWCED)
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
Technicien d'entretien automobile (TEA)
Technologies de l'information (TI)
Touchwood, File Hills, Qu'Appelle (TFHQ)
Transportation Careers Development Centre (TCDC)
Travail-études (TE)
Western Trades Training Institute (WTTI)
Workers' Compensation Board (WCB)

1. Introduction

1.1 Contexte des initiatives stratégiques

L'Accord Canada-Saskatchewan de novembre 1994 sur la mise en valeur de la main-d'œuvre représentait un effort de revitalisation du système de sécurité sociale du Canada en vue d'éliminer les obstacles à la participation au marché du travail. L'Accord de contribution de janvier 1996 définissait les ententes de collaboration quant à la conception, au financement, à la mise en œuvre et à l'évaluation de trois initiatives-pilotes dans le cadre des principes directeurs du programme des Initiatives stratégiques (IS). Le travail-études (TE) devenait alors l'une des trois priorités des projets-pilotes innovateurs, avec l'Information sur le marché du travail (IMT) et les Services d'orientation professionnelle (SOP).

Le programme TE est fondé sur la nécessité de réduire l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail et de faciliter la participation active des travailleurs au marché du travail grâce à des activités de formation et des partenariats communautaires. Le programme TE met l'accent sur la formation assurée par l'employeur, la formation en apprentissage, la formation communautaire et d'autres genres de formation dans les établissements d'enseignement, et ce, de manière que les intéressés acquièrent les compétences nécessaires pour s'intégrer à la population active et contribuer à la durabilité des emplois. Le programme TE a mis à l'essai des activités de formation innovatrices, créatrices et souples, de même que des techniques de perfectionnement des compétences. Le programme a été conçu de manière à appuyer les projets-pilotes qui offrent la possibilité d'acquérir un savoir correspondant aux besoins du marché, grâce à une combinaison unique de formation en cours d'emploi et de formation dans le cadre d'un programme d'études.

Le programme TE cherche à créer un équilibre entre les besoins en formation des employeurs et des employés de toute la Saskatchewan. Les parrains et les partenaires des projets-pilotes ont déterminé les critères d'admissibilité aux projets TE. Les partenaires visaient généralement les chômeurs, particulièrement ceux qui éprouvaient de la difficulté à acquérir la formation nécessaire pour réintégrer le marché du travail ou maintenir un lien permanent avec la population active.

Les quatre volets secondaires ci-dessous sont prioritaires pour les projets TE.

1. **Les projets du volet sectoral** ont permis de mettre à l'essai les nouvelles méthodes de détermination et d'acquisition des compétences favorisant les partenariats avec l'industrie quant à l'application d'une formation axée sur les compétences (dans le secteur des petites entreprises et des petites industries). On a ainsi appliqué diverses méthodes, notamment les méthodes de formation en cours d'emploi, aussi bien pour des personnes occupant déjà un emploi que pour celles qui commencent à travailler.

2. **Les projets multimédia et formation de base des adultes** ont permis de mettre à l'essai des approches utilisant la technologie multimédia et d'autres méthodes de formation innovatrices destinées à améliorer l'accès à des emplois durables et de qualité pour les membres des groupes désignés, soit les bénéficiaires d'aide sociale (BAS), les Premières nations, les Métis et les jeunes à risque. On a utilisé des méthodes faisant le lien entre la formation de base des adultes, l'acquisition de compétences et l'emploi.

3. **Les projets d'entrepreneuriat** ont permis de mettre à l'essai de nouvelles façons d'accroître les possibilités de travail indépendant comme solution de rechange viable à l'emploi traditionnel pour les résidents de la Saskatchewan.

4. **Les projets communautaires** ont permis de mettre à l'essai de nouveaux partenariats communautaires et de nouvelles approches en gestion et en prestation de services d'acquisition des compétences, de préparation au travail et de services relatifs au marché du travail qui conduisent à l'obtention d'un emploi.

Des propositions communautaires ont été sollicitées au niveau de chacun des volets secondaires de manière à satisfaire aux critères ci-dessous :

- innovation;
- partenariats;
- lien avec les possibilités d'emploi;
- besoins et possibilités du marché du travail;
- objectifs et résultats clairement définis;
- incidence économique et sociale sur les collectivités;
- participation des entreprises et des industries;
- réponse aux besoins des apprentis;
- attestation et transférabilité de la formation;
- participation des groupes désignés;
- possibilité d'application à d'autres collectivités ou secteurs de la Saskatchewan.

1.2 Évaluation

L'évaluation s'est faite en deux étapes : la première consistait en une « évaluation formative » de la phase d'élaboration et du processus, tandis que la seconde était une « évaluation sommative » des incidences du programme après la période de formation. L'évaluation formative s'est déroulée entre novembre 1996 et septembre 1997.

1.3 Méthodes

L'évaluation sommative a été effectuée entre décembre 1998 et mars 1999. Cette évaluation comporte toutefois un caractère limitatif, car elle se fonde sur des données partielles, de nombreux projets n'étant pas terminés au moment de l'évaluation. On a utilisé les méthodes suivantes :

- entrevues en profondeur avec 14 parrains, 22 partenaires, quatre membres du programme TE et trois coprésidents;

- enquêtes auprès de 138 stagiaires ayant participé aux projets;

- examen des documents, notamment les annexes « A » (Énoncé de travail) et « B » (État des coûts estimés et partage des coûts) des projets TE; rapports finaux et états financiers finaux soumis par les parrains des projets aux IS; Profil des participants et Contribution partagée au TE soumis par les IS; mises à jour de TE et notes et procès-verbaux des ateliers TE.

Les entrevues avaient pour but de compléter les études de cas mentionnées à l'annexe 1. Toutefois, aux premières étapes du programme TE, d'autres entrevues ont permis de réunir des renseignements contextuels sur les projets. D'autres entrevues ont eu lieu avec sept parrains, huit partenaires et 52 stagiaires, ce qui porte le nombre total d'entrevues à 21 pour les parrains, 30 pour les partenaires et 190 pour les stagiaires.

2. *Conclusions de l'évaluation*

Les conclusions de l'évaluation sont réparties en fonction de quatre thèmes principaux : pertinence du projet, conception et exécution, succès remporté et rentabilité. Les données sur lesquelles reposent les conclusions de l'évaluation émanent de la totalité des 50 projets-pilotes TE.

2.1 Pertinence du projet

Comment a-t-on déterminé la nécessité sociale et économique du programme TE et des projets particuliers?

On a déterminé la nécessité sociale et économique du programme TE en laissant aux collectivités le soin de cerner leurs besoins et de définir leurs projets. Les projets innovateurs étaient ceux qui répondaient le mieux aux besoins des travailleurs et des employeurs. Jusque là, la rupture entre l'emploi et la formation était surtout imputable aux lacunes de la formation « pratique » et aux partenariats en ce qui a trait à la mise en œuvre de la formation. Les parrains des projets ont formulés des idées, et leurs propositions ont permis de faire le lien entre la formation et l'emploi.

Comment les besoins en perfectionnement de la main-d'œuvre des groupes cibles ont-ils été intégrés à la conception du programme TE?

Le programme TE offre de nombreux exemples d'intégration des besoins en perfectionnement de la main-d'œuvre des groupes cibles à la conception des projets avec l'encouragement du programme TE, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les jeunes. Tel qu'abordé dans l'étude de cas du projet Aboriginal Health Careers Access, des éléments culturels autochtones ont été intégrés au programme de 12^{e} année en ce qui a trait à la matière, aux visites effectuées par des anciens et à l'accès à un conseiller autochtone. De même, le programme Personnel de gestion des ressources de la Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN) a été conçu de manière à fournir aux participants des Premières nations une expérience de travail plus poussée destinée à accompagner leur formation approfondie en gestion des ressources. De nouveaux emplois ont été créés par la suite, de sorte que les participants des Premières nations se sont trouvé des emplois dans lesquels ils faisaient du travail relatif aux Premières nations — du travail consistant à gérer leurs propres ressources.

Les personnes handicapées ont bénéficié des projets TE, particulièrement dans le volet entrepreneuriat. Le projet Deaf and Hard of Hearing, qui visait les personnes sourdes au malentendantes, avait été bien conçu et planifié, ce qui en a assuré le succès. Comme le montre l'étude de cas numéro six, la formation en transport des personnes ayant des difficultés d'apprentissage a également profité aux stagiaires.

Les projets TE pour les jeunes faisant face à d'importants obstacles à l'emploi ont connu un certain succès en ce qui a trait à l'acquisition d'aptitudes à l'emploi, comme l'illustre

le projet Gravelbourg Wood-River Employment Training. De même, le projet Comprehensive Education and Employment Training Development a permis à des jeunes rencontrant des obstacles à l'emploi d'acquérir de la confiance en eux-même, des techniques d'adaptation à la vie quotidienne, voire de se trouver un emploi.

Les projets visant les bénéficiaires d'aide sociale (BAS) et les participants des Premières nations ont connu moins de succès que ceux des prestataires d'assurance-emploi, parce que ces derniers avaient une expérience de travail plus récente et faisaient face à moins d'obstacles à l'emploi. Grâce à un tri et à une sélection soigneusement effectués, le projet a connu des taux de réussite plus élevés.

Quels types d'innovations les projets TE sont-ils appelés à mesurer?

Les projets d'apprentissage se sont avérés les plus innovateurs de tous les projets TE, notamment en ce qui a trait à la formation en cours d'emploi, les stagiaires n'étant pas déracinés de chez eux ou séparés de leur famille, d'où une économie en frais de déplacement.

Dans le cadre de quelques projets on a fait l'essai de la téléformation grâce aux nouvelles technologies et à Internet. C'est ainsi que des étudiants de collectivités éloignées ont pu suivre une formation sur Internet dans le cadre de projets comme Remote Community Economic Development.

Les partenariats utilisés pour faciliter la formation et les contributions des partenaires du TE aux projets ont également constitué une autre innovation particulièrement importante. Le programme TE a amené l'industrie à participer à la conception et à la mise en œuvre de la formation, de sorte que les projets ont été mieux axés sur les besoins de l'industrie. Outre les exemples d'innovation fournis par les projets d'apprentissage, les projets visant les participants autochtones, les personnes handicapées et les jeunes, mentionnons Study and Work, parrainé par la division scolaire Saskatchewan Rivers, qui a élaboré un répertoire de partenariats sur Internet, dans lequel on trouve les curriculum vitæ des étudiants et la liste des employeurs.

Des innovations administratives ont été apportées quant à la conception des programmes, par exemple : de nombreux projets ont fourni des services de soutien exceptionnels aux stagiaires des groupes ciblés et ont constitué des partenariats uniques avec les parrains et le personnel des projets. On a souvent eu recours au mentorat et aux superviseurs compagnons dans les projets TE. Dans les cas où de telles initiatives n'existaient pas, on offrait une formation exhaustive en cours d'emploi. Par exemple, le Professional Mentoring and Development Training Program for Artists and Writers a amené pour la première fois des artistes et des écrivains à se réunir dans le cadre d'une formation en entrepreneuriat.

Quelles sont les améliorations du programme TE quant aux services aux clients par rapport aux programmes existants?

Le programme TE a amélioré les services aux clients comme ne l'ont pas fait les programmes existants, grâce à des approches innovatrices : recours à la technologie, meilleure réponse aux besoins du marché du travail, effets positifs sur les participants, établissement de liens entre la formation et l'emploi, efforts déployés pour renverser les obstacles à la participation au marché du travail et pour rendre la formation et l'emploi plus accessibles aux groupes cibles. Par exemple, dans le cadre du projet Carrières en électronique pour les travailleurs des Premières nations, parrainé par le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT), on enseignait l'électronique aux étudiants autochtones tout en leur assurant des services de mentorat et de counselling, ce qui les a préparés à travailler dans le secteur des technologies de l'information. La technologie devient de plus en plus importante. Plusieurs projets TE ont permis aux stagiaires d'avoir accès à une formation à distance, ce qui a augmenté le nombre de formateurs à la disposition des stagiaires des régions éloignées (p. ex., le nord). Toutefois, il importe de choisir avec soin les programmes de formation qui ont recours à des moyens technologiques.

Le programme TE répond mieux aux besoins des stagiaires et des employeurs en assurant la formation sur les lieux de travail et dans la collectivité locale ou à proximité de ceux-ci, ce qui réduit les pertes de temps et permet aux stagiaires de ne pas quitter leur famille.

En fin de compte, un projet TE s'avère profitable aussi bien pour les stagiaires que pour les autres intéressés. Pour les stagiaires, les projets ont été le catalyseur qui, dans bien des cas, a fait qu'un stagiaire a voulu se trouver un emploi ou suivre une formation postsecondaire. Grâce aux projets d'apprentissage, plusieurs apprentis ont accédé à un niveau supérieur de compétences. De nouveaux emplois ont été créés pour de nombreuses personnes de la Saskatchewan. De nombreux stagiaires ont retrouvé l'estime d'eux-mêmes et ont amélioré leur potentiel d'emploi. Le TE a fourni une voix à l'industrie en la faisant participer à la conception et à la prestation des programmes de formation. Les partenariats ont amélioré le niveau et la qualité de la formation : les gens ont adopté de nouvelles façons de travailler ensemble dans l'intérêt du stagiaire. Par exemple, le projet de formation Northern Cooking Apprenticeship Level One a fourni de la formation dans les régions du nord et a répondu à un besoin réel. Une formation technique formelle a été offerte dans des endroits où les stagiaires fournissaient des services de cuisine, là où l'accès à une formation d'apprenti était difficile. Le soutien de l'employeur, la prestation du programme dans une région éloignée et l'intégration des stagiaires à des quarts de travail réguliers, voilà autant de facteurs qui ont assuré le succès de ce programme. Comparativement aux programmes de formation qui obligeaient les stagiaires à s'éloigner de leurs collectivités pour se joindre à un groupe de formation et à se mettre au chômage durant cette formation, le projet des IS s'est avéré un franc succès.

La plupart des projets TE étaient directement liés à l'emploi. Par exemple, le cours intitulé General Educational Development (GED) 12/ Transport Operator Training était destiné à former des personnes ayant des difficultés d'apprentissage comme conducteurs de

camion et à leur fournir une formation au Transportation Careers Development Centre (TCDC) et un emploi dans l'industrie. Le projet Emergency Services Communication Technician a permis d'offrir aux stagiaires des cours pour lesquels il existait une demande mais qui n'étaient pas donnés en Saskatchewan.

De plus, la qualité et la souplesse de la formation ont été améliorées. Les intéressés se sont efforcés de la rendre accessible et rien n'a été ménagé pour éliminer les obstacles à l'emploi et à la formation, notamment en assurant cette formation à différentes heures et à divers endroits. Le soutien financier fourni à certains stagiaires les a aidés à surmonter ces obstacles. Le projet a mis la formation à leur portée — une formation qu'ils n'auraient pas pu avoir en raison des coûts et des dépenses qu'une telle démarche implique.

2.2 Conception et mise en œuvre du programme

A-t-on relevé des contraintes opérationnelles, législatives, réglementaires ou de compétence qui seraient de nature à nuire à la réalisation des objectifs du programme? De quelle façon en a-t-on tenu compte?

Le programme TE a démontré que les deux ordres de gouvernement peuvent collaborer à la réalisation d'objectifs communs.

Les entrevues en profondeur ont permis de soulever deux préoccupations en ce qui a trait aux évaluations formatives et sommatives : la nécessité d'une période préopérationnelle durant laquelle on établirait les politiques et les procédures avant la mise en œuvre du programme et un niveau de personnel plus élevé pour aider à l'élaboration du projet TE. L'effet des longs processus d'approbation a été de condenser le temps disponible pour le recrutement et la sélection des stagiaires ou la prestation des composantes de la formation. Quant au recrutement des stagiaires pour certains projets, il a été établi que ceux-ci n'avaient pas les aptitudes nécessaires pour suivre la formation, ce qui a contribué à accroître le taux d'abandon.

Il incombait aux partenaires de satisfaire aux obligations des projets TE — nombreux sont ceux qui y sont parvenus, tandis que d'autres ont échoué — et, à l'occasion, les parrains n'ont pas respecté leurs obligations ou n'ont pas tenu les promesses auxquelles ils s'étaient engagés. Les partenariats ont été encouragés dès le début du programme TE. Les partenariats reposent sur la participation des partenaires à partir de la conception des projets, de l'établissement des budgets et de la détermination des résultats escomptés.

Quels sont les points forts et les points faibles de la structure organisationnelle du programme?

Si le programme des IS et l'initiative TE ont aidé les deux ordres de gouvernement à mieux coordonner leurs ressources, à éliminer les chevauchements, à combler les lacunes et à améliorer le fonctionnement pour les partenaires non gouvernementaux, des leçons ont été tirées de l'exercice quant aux procédures administratives, à la dotation du TE en personnel et à la base de données des IS et de TE (c.-à-d. pour la surveillance du projet et des participants) aux fins d'évaluation.

Les critères du programme TE doivent être clairs et faciles à comprendre pour les clients, et le personnel doit être suffisamment nombreux et formé pour s'acquitter de ses fonctions et favoriser l'efficacité du programme. Idéalement, les ressources, le temps, le matériel, les politiques et les procédures doivent être en place avant même la mise en œuvre du programme, et il faut prévoir du temps pour la planification préliminaire; mais il a fallu concevoir les procédures au cours de la mise en œuvre du programme. Le processus de demande TE a été ajusté; le processus d'approbation aurait pu être plus rapide dans certains cas; les paiements mensuels ont constitué un défi administratif (des rapports et des paiements effectués tous les trois ou quatre mois pourraient améliorer le programme). Les responsables du projet TE doivent recevoir une formation suffisante et disposer des outils et de l'information nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités. Des niveaux de dotation appropriés sont nécessaires pour élaborer des plans stratégiques et prendre des décisions proactives et pour aider à la formulation d'idées, de propositions et de projets de formation.

Bien qu'une base de données ait été réunie, l'infrastructure nécessaire, susceptible de gérer le programme TE, y compris ses nombreux projets, n'a jamais été entièrement réalisée. La base de données n'a pas permis de contrôler les projets TE de façon suffisamment détaillée pour que soit effectuée, par exemple, une évaluation sommative complète et détaillée. Le personnel TE ne connaissait pas clairement le but et les fonctions de la base de données. L'évaluation du programme et des projets, y compris les systèmes de repérage des participants, doit être intégrée dès la création d'un programme comme le TE.

De quelle façon les éventuels demandeurs et la collectivité ont-ils été informés du programme TE? Les communications externes ont-elles été efficaces?

Sur les 190 stagiaires interrogés, 26 % ont entendu parler du programme par leurs contacts personnels. D'autres en ont été informés par la publicité (17 %), l'école secondaire (15 %), New Careers (10 %), leur employeur (7 %) ou le SIAST/collège régional (4 %), ou encore, par leur employeur, qui leur a fourni une formation en cours d'emploi (3 %), le Centre d'emploi du Canada, une demande adressée à l'employeur, ainsi que par le bureau de la bande ou la réserve (2 % chacun). La plupart des stagiaires (92 %) ont déclaré avoir reçu une information appropriée en temps opportun concernant le projet de formation TE.

Quelles mesures a-t-on adoptées pour assurer le suivi, la surveillance et l'évaluation des projets? Ces mesures sont-elles appropriées?

Le parrain du projet devait fournir un rapport financier mensuel afin d'obtenir le financement nécessaire pour le mois suivant. Certains parrains trouvaient ces échéances trop rapprochées et certains autres préféraient déposer leurs rapports tous les trois mois, auquel cas ils recevaient leur financement en conséquence. Il incombe aux deux ordres de gouvernement de contrôler la comptabilisation des projets dont le rapport financier est un élément important. La plupart des personnes concernées par les projets TE ont tenu ce contrôle pour normal et non exagéré. Il revient aussi aux gouvernements de déceler les

lacunes dans les services, les difficultés des partenariats et d'agir de manière à combler les faiblesses et aplanir les difficultés. Pour recevoir le financement nécessaire, les demandeurs ont dû démontrer comment leur projet répondait aux objectifs du programme TE, notamment la nécessité de répondre à un besoin du marché du travail, de lier la formation à l'emploi et de réaliser les objectifs définis grâce à des modèles de partenariats innovateurs en matière de formation.

Avant que le programme TE ne soit mis en œuvre et outre l'élaboration d'une base de données pour la collecte d'information, il était nécessaire de préciser les résultats escomptés de ce programme de même que la méthode d'évaluation prévue quant à ces résultats. Cela devait être fait pour chaque projet. Or, les formulaires d'évaluation remis aux parrains et aux employeurs manquaient de spécificité, en ceci qu'on ne demandait pas aux stagiaires s'ils avaient décroché un emploi lié à la formation qu'ils avaient reçue. Il y a lieu d'intégrer au processus, au niveau des projets, l'évaluation du programme et le repérage des participants, et ce, en tant qu'aspect fondamental du programme TE. La réponse des demandeurs, des partenaires et des participants a été positive.

2.3 Succès remporté par le programme

Quels types de partenariats a-t-on élaboré grâce au programme TE?

Les partenariats du programme TE réunissent une brochette diversifiée de partenaires, soit les employeurs et l'industrie, les organismes communautaires, les divisions scolaires, les collèges régionaux, le SIAST, d'autres établissements d'enseignement et de formation, et de nombreux autres intervenants.

Malheureusement, certains partenaires n'ont pas satisfait à leurs obligations. Par exemple, ils n'ont pas fourni l'aide en argent ou en nature ni la formation qu'ils s'étaient engagés à fournir. À l'inverse, d'autres partenaires n'ont pas reçu de paiement approprié. Le moindre changement au niveau des partenariats entraînait aussi des inconvénients. Si l'on remplaçait un partenaire par un autre qui ne connaissait pas le projet de formation et qui ne considérait pas qu'il était prioritaire d'en savoir davantage sur ce projet, le demandeur se voyait forcé de faire la plus grande partie du travail. Obtenir la participation de tous les partenaires a constitué un défi. Des partenaires cherchaient plus à obtenir des fonds qu'à s'engager vraiment dans le programme, comme le projet l'a révélé plus tard. L'industrie n'a pas fourni autant de fonds qu'on l'espérait au départ, mais la valeur des contributions en nature s'est avérée importante.

L'une des leçons du programme TE a été que les partenariats se forment avec le temps et que la meilleure façon d'y arriver consiste à amener les intéressés à s'engager dans le programme et à leur fournir une information utile régulièrement, de manière qu'ils acquièrent une meilleure connaissance des enjeux du programme. Les partenaires et les demandeurs se sont fourni des services de soutien les uns aux autres et ont collaboré à des activités comme le recrutement des stagiaires, la rédaction du programme et l'exécution de tâches connexes au projet, notamment des tâches administratives. Des économies ont été réalisées grâce à la réduction des chevauchements et à un meilleur partage des

services. Par exemple, le Saskatoon Board of Education a collaboré avec quatre autres divisions scolaires, avec lesquelles il a partagé connaissances et information.

L'industrie, les employeurs, les Organismes communautaires (OC), les organismes non gouvernementaux (ONG), d'autres partenaires et des clients se sont rendu compte qu'ils ont un intérêt dans la formation axée sur l'emploi et qu'ils doivent s'y engager activement. Néanmoins, les partenariats sont fonction du financement, et les programmes doivent être conçus de manière à faire appel à des partenariats. Si les partenaires sont disposés à y consacrer temps et argent, disposition qui découle presque toujours d'un désir sincère de voir le partenariat continuer, les partenariats peuvent être assurés d'un soutien. Les partenaires commerciaux ont participé à la formation en fournissant une importante formation technique en cours d'emploi, ce qui représentait une contribution innovatrice par rapport à l'apprentissage et à la formation provenant des pouvoirs publics. Les projets ont attiré les industries et les ont amenées à participer à la conception de la formation, à la détermination des besoins, et celles-ci ont contribué à perfectionner et à élaborer les programmes de manière qu'ils répondent à leurs besoins. La collaboration entre l'industrie et les maisons d'enseignement leur a permis de mieux se connaître et a favorisé l'élimination des mythes et des stéréotypes.

Les partenariats échouent quand les objectifs des partenaires et du demandeur sont différents ou incompatibles et si l'un des intéressés nourrit des arrière-pensées ou poursuit des objectifs inappropriés, comme lorsqu'un partenaire ne cherche qu'à obtenir du financement en vue d'engager une main-d'œuvre à bon marché. Il faut qu'il y ait adhésion à la prémisse sous-jacente au projet et une volonté de fournir une formation ou une occasion d'emploi. Les projets ont aidé des personnes à créer des liens au sein de leur collectivité comme ils n'en avaient pas créé auparavant ou à un niveau plus élevé qu'auparavant. Les partenariats établis par TE ont conduit à la création de réseaux entre organismes communautaires, organisations et entreprises. Pour qu'un partenariat réussisse, il faut que tous les intéressés y trouvent leur compte.

Quelles sont les innovations qui ont eu du succès? À quels défis a-t-on fait face et comment ont-ils été relevés?

Les innovations du programme TE comprennent la technologie de pointe, les projets d'apprentissage et les partenariats.

L'une des leçons du programme TE est que si la technologie ajoute de la valeur aux projets, elle ne peut exister par elle-même, sans aide pratique. Il faut enseigner aux stagiaires à utiliser la technologie de façon appropriée. Néanmoins, il convient de continuer à recourir à la technologie en raison des possibilités qu'elle offre de dispenser la formation d'une manière commode.

Les projets d'apprentissage sont tenus pour les innovations les plus importantes du programme TE. Leurs avantages se sont avérés nombreux, par exemple, le fait de ne pas avoir à déplacer les stagiaires. Dans certains cas, toutefois, les apprentissages ont échoué parce que les employeurs ne fournissaient pas toutes les ressources matérielles ni tout le temps nécessaire pour que les stagiaires atteignent tous les objectifs du projet. Les projets,

ou certains éléments de ces projets, doivent être soutenus en raison de leur souplesse, qui a facilité la poursuite de la formation sans que les stagiaires aient à quitter leur emploi pour de longues périodes, les employeurs assurant cette formation sur les lieux de travail.

Les partenariats exigent plus de temps et de ressources, mais permettent généralement de mettre sur pied de meilleurs projets d'apprentissage et doivent être intégrés aux futurs programmes de formation. Toutefois, on a rencontré des difficultés dans l'établissement des partenariats. Le programme TE assurait le financement des projets, ce qui incitait les demandeurs et les partenaires à y prendre part. De nombreuses personnes n'avaient jamais participé au processus consistant à conclure des partenariats et le personnel de TE a aidé les parrains à repérer des partenariats éventuels. Le TE encourageait les gens à faire preuve de créativité.

2.4 Résultats positifs du programme

Les participants sont-ils satisfaits du programme TE?

Dans l'ensemble, les participants se sont dits satisfaits de la formation reçue grâce au programme TE. C'est ainsi que 91 % des 190 stagiaires interrogés ont affirmé que la formation avait répondu à leurs besoins. Quant à savoir si cette formation s'avérait plus, moins ou aussi efficace que les autres méthodes, 60 % des répondants ont déclaré la trouver plus efficace. Un cinquième d'entre eux l'ont trouvée aussi efficace, tandis que 6 % l'ont jugée moins efficace. Les raisons invoquées pour déclarer la formation plus efficace comprenaient l'expérience pratique (61 %), la qualité des moniteurs et le contenu du cours (28 % chacune), l'approche individuelle (21 %), l'utilisation de la technologie et l'emploi qui en a résulté (13 % chacune).

Les points accordés pour la formation en cours d'emploi et en classe ont été de 4,3 chacun sur une échelle de cinq points, 1 point pour la formation médiocre, 5 pour l'excellente. La formation à distance a obtenu 3,9 points sur 5 pour les 29 stagiaires qui l'ont soulignée comme méthode d'instruction. La plupart des stagiaires ont affirmé avoir reçu le soutien nécessaire durant leur formation (91 %). Les principaux avantages le plus souvent mentionnés par tous les participants sont l'accroissement de leurs connaissances et de leurs compétences (51 %) et l'accès à un emploi (18 %). Presque tous les stagiaires (93 %) ont déclaré que leur projet d'apprentissage allait avoir une incidence sur leur capacité de trouver ou de conserver un emploi, car il leur avait procuré les compétences nécessaires à un emploi (78 %).

Pour les stagiaires, les avantages comprennent l'acquisition de l'estime d'eux-mêmes et le développement des talents personnels (ces avantages ont bénéficié, notamment, aux jeunes gens perturbés ayant participé au projet Comprehensive Education and Employment Training Development). La formation des femmes dans des métiers et des technologies a eu un tel succès que celles-ci ont commencé à former d'autres femmes. Deux programmes d'apprentissage, à Moose Jaw, ont attiré un si grand nombre de personnes qu'il a fallu embaucher cinq nouveaux moniteurs pour relancer le programme. Les besoins des personnes handicapées n'ont pas été oubliés, particulièrement au chapitre de l'entrepreneuriat.

Le programme a été bien reçu autant par les stagiaires que par les employeurs, les premiers ayant aimé ne pas avoir à quitter leur chez-soi et à travailler pour recevoir leur formation, les seconds ayant aimé ne pas avoir perdu leurs apprentis pour de longues périodes.

Certains groupes cibles faisaient face à des obstacles à l'emploi plus difficiles à surmonter, ce qui explique leur taux de réussite moins élevé, surtout chez les BAS et les participants des Premières nations. Une formation accessible et un soutien du revenu ont aidé les stagiaires à surmonter ces obstacles.

Les effets prévus du programme TE se sont-ils concrétisés?

Les innovations d'apprentissage ont fait que la formation répondait mieux aux besoins du travailleur et de l'employeur. La formation a été rendue plus accessible à des stagiaires de projets divers. Les partenariats ont été encouragés et utilisés pour faciliter l'apprentissage, et des relations communautaires ont été établies et renforcées. L'industrie participe maintenant plus activement à la formation et est plus sensible à l'importance des partenariats. Des liens entre la formation et l'emploi ont été établis avec succès, particulièrement la formation pratique et la formation en cours d'emploi. Par exemple, le partenariat entre le collège régional Swift Current Cypress Hills et le projet South West Regional Emergency Services ont bénéficié à l'industrie en fournissant des employés qualifiés dans le cadre du projet de formation Emergency Services Communication Technician et ont bénéficié aux stagiaires en donnant une formation qui n'aurait pas existé autrement. Les stagiaires ont reçu un encouragement renouvelé à se trouver du travail ou à poursuivre des études post secondaires.

2.5 Quels sont les effets inattendus du programme TE?

Il n'était pas prévu que le SIAST se penche sur les méthodes de mise en œuvre dans le cas de la formation en apprentissage.

Le programme TE a été bien couvert par les médias. Cette couverture a encouragé d'autres entreprises à participer aux projets. Toutefois, l'industrie a mis plus de temps que prévu à s'organiser pour prendre part aux initiatives TE. Les industries du cinéma, des arts et de la fabrication ont eu plus de difficulté à s'engager en raison de l'accroissement de leurs effectifs au cours des récentes années et des compressions qui se sont produites. Elles savaient qu'une formation destinée à pourvoir les postes à long terme s'imposait, mais cela s'avérait difficile dans le contexte d'une main-d'œuvre excédentaire.

Par ailleurs, on n'avait pas prévu que le recrutement et la sélection des stagiaires se faisaient parfois dans des délais assez courts, avec pour résultat la sélection de participants sous-qualifiés ou qui n'étaient pas à leur place. Il faut disposer de suffisamment de temps pour tester les stagiaires avant le programme de formation si l'on veut s'assurer qu'ils possèdent les connaissances et les aptitudes nécessaires à la réussite de ce programme.

Mentionnons aussi l'examen oral du Saskatchewan Tourism Education Council (STEC) pour les habitants des régions nordiques aux prises avec des difficultés de lecture et d'écriture, examen qui satisfait aux exigences de l'industrie pour la délivrance d'une attestation de guide dans le cadre du projet de la Saskatchewan Outfitters' Association (SOA) et, l'initiative de formation Woodland Craft, destinée à fournir une formation en artisanat à partir d'un modèle pédagogique à distance dispensé par des mentors venus aider les stagiaires chez eux et durant leurs ateliers de fin de semaine. Deux stagiaires ont lancé leur propre entreprise d'artisanat dans une région rurale de la Saskatchewan.

2.6 Rentabilité du programme

De quelle manière le financement de projets spécifiques est-il déterminé? Les fonds accordés conviennent-ils aux besoins définis?

Dans l'ensemble, les ressources affectées aux projets TE ont été utilisées avec profit. Au début, pour certains projets, on a demandé plus d'argent que nécessaire pour couvrir les frais administratifs, et les IS ont consenti des avances substantielles. Toutefois, à mesure que le programme avançait, TE a négocié de façon plus efficace avec les demandeurs. Dans certains cas, les IS ont fourni un financement excédentaire pour la gestion des projets (pour des services de coordonnateurs, de conseillers, etc.), certains postes s'étant avérés plus tard inutiles. Une leçon clé en découle : le financement accordé dans le cadre du programme des IS aurait pu être plus modeste et on aurait pu être plus exigeant en ce qui a trait à l'obligation de rendre compte et à la responsabilité des partenaires participants. Si un contrat est passé avec une collectivité, il importe que les fonds soient dépensés pour la formation. On peut mesurer la réussite de l'affectation des ressources par le fait que, dans l'ensemble, les frais d'administration ont été tenus à hauteur de 12 %, de sorte que la plus grande partie des fonds ont été utilisés directement pour la formation.

Les heures normales consacrées au TE par le personnel et les coprésidents ont été de 5 % du temps à 100 % pour les agents de projet. La moyenne des heures normales consacrées au TE a été de 65 %, tandis que les heures supplémentaires ont totalisé de zéro à 100 heures. Les trois membres du personnel de TE ont effectué au total 60 heures supplémentaires. Tous les membres du personnel et les coprésidents du programme ont estimé avoir disposé de suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs tâches.

Le modèle de programme TE est-il une façon rentable de faire passer les clients de la formation à l'emploi?

Comme les projets TE étaient des projets-pilotes, les coûts de mise en route ont été élevés. Nombre de projets ont mis à l'essai de toutes nouvelles idées et leur lancement a nécessité une quantité substantielle de ressources. Si les projets devaient être entrepris de nouveau, plusieurs d'entre eux coûteraient beaucoup moins cher, car des composantes onéreuses, comme le contenu et la conception du programme, ont déjà été réalisées. Certains projets ont coûté plus cher que d'autres parce que l'organisation du parrainage était minime, que le personnel n'était pas en place et que le projet ne disposait pas des structures nécessaires.

La plupart des projets-pilotes ne seront pas maintenus dans leur forme originale. Les projets qui se poursuivront seront réalisés grâce à des partenariats ou un financement provenant d'autres sources. Toutefois, il est probable que des éléments positifs des projets soient intégrés aux programmes de formation existants et futurs. L'initiative TE a permis de découvrir de nouvelles façons de fournir la formation; dans certains cas, les méthodes ne coûtent peut-être pas moins cher, mais elles sont certainement plus efficaces.

Quand on leur a demandé s'ils estimaient que la formation TE avait été rentable comparativement à d'autres méthodes, 88 % des 190 stagiaires ont répondu par l'affirmative, 3 % par la négative et 8 % se sont déclarés indécis. Les 168 stagiaires du premier groupe ont attribué cette rentabilité au fait que les coûts étaient minimes pour les stagiaires ou tout simplement inexistants (58 %); que l'expérience d'emploi et le contenu des cours valaient l'argent investi (22 %); que la formation était accessible, à proximité de la maison, ne nécessitait pas de déplacement et pouvait se faire en cours d'emploi (10 %); que la formation était gratuite (3 %); et que, finalement, le stagiaire recevait une subvention pour le salaire et la formation pendant la formation (2 %).

3. *Principales conclusions*

3.1 Pertinence du projet

1. Les projets émanaient directement des collectivités, qui déterminaient les besoins des stagiaires et des employeurs.

2. Les projets ont été conçus de manière à établir un lien direct avec l'emploi.

3. Les besoins des groupes désignés ont été intégrés aux projets qui leur étaient destinés, la formation ayant été dispensée de manière à répondre à ces besoins, notamment en assurant les services de soutien appropriés. Comme certains groupes cibles faisaient face à un plus grand nombre d'obstacles à l'emploi (p. ex., les bénéficiaires de l'aide sociale), l'intégration de leurs besoins n'a pas connu le même succès que d'autres.

4. Les modifications apportées à la formation et mises à l'essai dans le cadre des projets TE étaient nécessaires pour en améliorer la pertinence aussi bien pour l'industrie que pour les participants. En particulier, les innovations en matière d'apprentissage et de téléformation répondaient à un besoin évident et ont connu un grand succès.

5. La participation de l'industrie à la conception de la formation, à son contenu et à sa prestation en ont maximisé la pertinence. Le programme a permis de mieux adapter la formation aux besoins de l'industrie et des participants.

6. Le financement du TE a permis aux idées relatives à la formation de se transformer en véritables projets. Sans le TE, il est peu probable que ces projets aient vu le jour.

3.2 Conception et mise en œuvre du programme

1. Des politiques et des procédures préopérationnelles ne limitant pas le besoin d'innovation doivent être en vigueur. Les partenariats sont d'autant plus efficaces que les partenaires y participent grâce à la constance des communications entre eux.

2. Une base de données permettant d'assurer la surveillance et le suivi des projets est un gage général de succès.

3. Il est important que le gouvernement maintienne l'obligation de rendre compte pour ses programmes, mais il y a lieu de resserrer les exigences en matière de surveillance.

3.3 Succès remporté par le programme

1. Les principales innovations du programme TE sont les nouvelles méthodes de formation, les projets d'apprentissage, les partenariats et le recours à la technologie pour la téléformation et autres objectifs.

2. La composition des partenariats est originale, les nouvelles organisations ayant conjugué leurs efforts afin d'assurer une formation axée sur l'emploi, ce qui a permis d'établir des réseaux importants et de renforcer les partenariats communautaires.

3. Le succès des partenariats est compromis lorsque les partenaires ne respectent pas leurs obligations ni les engagements envers les autres partenaires, et que les représentants font l'objet de remplacements fréquents.

4. Comme les partenaires ont collaboré à la conception et à l'exécution des projets, des économies ont été réalisées. Il en a résulté une diminution des chevauchements et une augmentation des services partagés.

5. Les partenariats se dégradent lorsque les partenaires poursuivent des objectifs différents.

6. Les partenariats sont durables quand les partenaires en retirent un avantage mutuel.

7. L'accessibilité de la formation et le soutien financier ont aidé les stagiaires à surmonter les obstacles à l'emploi, particulièrement les bénéficiaires de l'aide sociale et les participants des Premières nations.

8. La formation est désormais axée davantage sur les besoins des stagiaires et des employeurs et plus accessible aux groupes cibles et à l'industrie.

9. Les possibilités de formation et d'emploi ont augmenté par suite de la mise en œuvre de projets-pilotes innovateurs et de la création de nouveaux emplois.

10. Les effets imprévus du programme TE comprennent une couverture médiatique étendue de certains projets. Cela a favorisé la participation des partenaires, le recrutement de stagiaires dans des délais raccourcis, l'établissement d'une attestation et de normes et la remise en question, par des maisons d'enseignement établies, de leur façon de dispenser la formation.

3.4 Rentabilité du programme

1. Dans l'ensemble, les ressources des projets TE ont été utilisées efficacement.

2. Les partenariats avec de petites organisations coûtent plus cher parce que les effectifs et les infrastructures ne sont pas en place pour dispenser la formation.

3. À mesure que le programme TE progressait, les responsables devenaient plus aptes à négocier les coûts des projets avec les demandeurs. On a ainsi dépensé moins d'argent pour le superflu et plus en contributions des partenaires.

4. Recommandations

1. Prévoir une période préopérationnelle pour l'établissement de politiques et de procédures avant la mise en œuvre d'un programme de formation.

2. Mettre au point un système d'information avant la mise en œuvre d'un programme de formation.

3. Intégrer les processus d'évaluation dès les premières phases des programmes.

4. Définir clairement les rôles et les responsabilités quant à la formation à dispenser, surveiller la mise en œuvre du programme et faire observer l'obligation de rendre compte.

5. Le gouvernement doit continuer à jouer un rôle de surveillance afin de faire observer l'obligation de rendre compte et de garantir la rentabilité des projets.

6. S'assurer que les politiques et les procédures ne sont pas excessivement contraignantes pour les personnes qui proposent un projet.

7. Encourager les collectivités à définir leurs besoins en matière de formation.

8. Encourager l'industrie à participer à la conception de la formation et à la dispenser de manière à maximiser l'adéquation de la formation aux besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre.

9. Continuer à favoriser les partenariats dans le cadre de la formation à dispenser.

10. S'assurer que les parrains et les partenaires s'engagent envers les projets avant de procéder à leur approbation.

11. Continuer à axer la formation sur les besoins des stagiaires et des employeurs et la rendre plus accessible aux groupes désignés.

12. Appuyer l'innovation quant aux méthodes de formation, à la formation en apprentissage, aux partenariats et à l'utilisation de la technologie pour la formation à distance.

Annexe 1 : Études de cas

Projet de formation de guides de la Saskatchewan Outfitters' Association

Saskatchewan Outfitters' Association

La présente étude de cas se fonde sur des entrevues en profondeur avec le parrain du projet de la Saskatchewan Outfitters' Association (SOA), avec les partenaires du Saskatchewan Tourism Education Council (STEC) et sur des sondages téléphoniques auprès de 24 des 56 participants qui ont suivi la formation jusqu'au bout.

Le projet de formation durait de six à 60 semaines, selon l'endroit où la formation était dispensée, le domaine, le niveau de compétence, etc. La formation était dispensée sur place par des pourvoyeurs particuliers et le parrain du projet, tandis que le coordonnateur administrait les examens oraux qu'il était possible de passer au travail. Le projet de formation avait été conçu de manière à élaborer un processus de définition de normes et d'attestation pour les guides de chasse et de pêche en eau douce, ce qui aura pour effet d'améliorer la qualité des services de guide de la Saskatchewan et attirer plus de touristes dans la province. L'objectif de ce projet était d'élaborer un programme d'études conforme aux normes de l'industrie pour ce qui est de la formation axée sur les compétences des guides de chasse et de pêche en eau douce. Cette formation conduit à une attestation par l'industrie. Le projet avait pour but d'offrir de la formation à 25 guides de chasse ou de pêche en eau douce et une formation polyvalente à 20 participants. Mais la priorité était d'élaborer un processus d'attestation pour les guides de pêche en eau douce et les guides de chasse et d'offrir une attestation aux guides qualifiés.

Le calendrier du projet de formation était le suivant :

Élaboration du programme d'études et du matériel de formation — De juin à août 1996
Atelier de formation des formateurs des guides de chasse — Août 1996
Élaboration de l'attestation des guides de chasse — Août 1996
Formation des guides de chasse — De septembre à décembre 1996
Attestation des guides de chasse — Janvier 1997
Élaboration de l'attestation de guide de pêche en eau douce — Avril 1997
Atelier de formation des formateurs des guides
de pêche en eau douce — Avril 1997
Formation des guides de pêche en eau douce — De juin à septembre 1997
Attestation des guides de pêche en eau douce — Octobre 1997

Pertinence du projet

Le projet de formation des guides de la SOA a été conçu de manière à répondre aux besoins des stagiaires en offrant des sessions de « formation des formateurs » aux

pourvoyeurs qui employaient, puis formaient les stagiaires. Le fait de recevoir toute leur formation sur les lieux de travail a permis aux stagiaires de conserver leur emploi tout en se préparant à recevoir l'attestation de l'industrie. Cette formation a donné aux stagiaires la chance de poser leur candidature à des postes de guide dans tout le Canada avec la confiance que procure une attestation officielle. Le besoin de formation a d'abord été déterminé par les membres de la SOA, qui ont souligné l'existence de ce besoin. Les résultats d'une analyse en profondeur effectuée par KPMG ont été publiés dans le document intitulé « Making the Saskatchewan Outfitting Industry Competitive ». La majorité des pourvoyeurs reconnaissent la nécessité de veiller au niveau de compétence des employés de première ligne. Avec l'avènement de nouvelles possibilités d'emploi et la disparition des modes de vie traditionnels des Autochtones, les services de guide sont devenus un choix de carrière moins intéressant. Afin de se qualifier pour le projet de formation, les guides devaient être sélectionnés et embauchés par des pourvoyeurs locaux, lesquels étaient souvent les mieux placés pour faire du recrutement au sein de leurs propres collectivités.

Au départ, 45 guides ont été inscrits au projet de formation. Or, étant donné le grand intérêt suscité par la formation, 56 participants ont terminé le projet et ont obtenu l'attestation. Parmi les divers groupes ayant pris part à la formation, on compte six jeunes, huit participants des Premières nations, un Métis, huit personnes handicapées, huit personnes issues de minorités visibles, 12 résidents du nord, deux bénéficiaires de l'aide sociale, un prestataire d'assurance-emploi et 56 guides occupant un emploi. Trente-sept des 56 guides agréés ont été admis et formés en tant que guides de pêche sportive en eau douce, tandis que les 19 autres ont été admis et formés comme guides de chasse. Des programmes ont été offerts à 62 autres stagiaires désireux d'avoir accès au matériel de formation sans participer officiellement au projet de la SOA. Une quarantaine de pourvoyeurs ont pris part aux deux sessions de « formation des formateurs ».

Le projet de formation innovait en faisant dispenser la formation par une industrie sur les lieux de travail et en instaurant un processus d'attestation dans ce secteur de l'industrie au Canada. Les sessions de trois jours de « formation des formateurs » offertes aux pourvoyeurs constituaient également une innovation. Un programme d'études et un modèle d'examens oraux administrés sur les lieux de travail ont été élaborés et se sont avérés particulièrement appropriés aux stagiaires. En accréditant le savoir acquis antérieurement, le projet a pu accueillir des guides expérimentés qui auraient rejeté une formation plus officielle. Toutefois, on n'a pas offert de formation polyvalente aux guides de chasse et aux guides de pêche en eau douce.

Selon l'industrie, le fait de combiner les aptitudes à guider dans divers secteurs peut mener à un emploi à plein temps, améliorer le recrutement et resserrer les normes de l'industrie. Toutefois, les pourvoyeurs de l'industrie se sont montrés réticents à s'engager dans la formation des guides en raison du manque de matériel approprié, et ils se sont dits inquiets devant la perspective que toute espèce de formation devienne une exigence des programmes de délivrance des permis (attestation), ce qui entraînerait des difficultés pour l'embauche des guides. Environnement et gestion des ressources de la Saskatchewan (EGRS) est conscient des défis que pose le programme de délivrance des permis et a

laissé tomber son exigence pour appuyer un programme de formation mis de l'avant par l'industrie. Les stagiaires sont intégrés à un processus national de définition des normes et d'attestation par lequel leurs compétences sont reconnues.

Conception et mise en œuvre du programme

Tous les partenaires ont contribué à la conception du projet de formation. Depuis 1992, la SOA a été en mesure, conjointement avec le STEC, d'inclure le guide de pêche en eau douce et le guide de chasse dans le processus d'élaboration de normes et d'attestation à l'échelle nationale. Les normes nationales, pour les deux occupations, ont été définies en 1995. La SOA a élaboré et dispensé le projet de formation de guides avec l'aide des pourvoyeurs de la Saskatchewan et des Initiatives stratégiques TE.

Ce sont les pourvoyeurs qui ont fait connaître l'existence du projet de formation aux stagiaires, qui les ont embauchés et qui les ont recrutés. Les stagiaires ont pu vivre et travailler dans leur propre collectivité. Les services de soutien supplémentaires comprenaient des services de mentors et de superviseurs compagnons (33 %), de consultation personnelle (13 %), de transport (8 %), de tutorat (8 %) et d'orientation professionnelle (4 %). Les mentors ou les superviseurs compagnons ont obtenu la note de 4,8 sur une échelle de cinq points; les services de consultation personnelle ont reçu 5 points; les services de tutorat 4,5; les services de transport 5; et les services d'orientation professionnelle 5. Quatre-vingt-seize pour cent (23 sur 24) des stagiaires ont déclaré avoir reçu les services de soutien nécessaires durant le projet de formation.

Les partenaires suivants ont pris part au projet :

- Saskatchewan Tourism Education Council
- Saskatchewan Outfitters.

Le STEC a fait la liaison avec les organismes gouvernementaux pour la définition des normes et l'élaboration du processus d'attestation; il a fourni un soutien financier direct pour la définition des normes et l'élaboration du processus d'attestation; et un soutien en nature pour l'administration, le matériel et les fournitures. Les pourvoyeurs ont dispensé la formation, fourni du matériel et de l'équipement, et ont versé les salaires et réservé du temps pour le stage des guides. Sans être officiellement partenaire, Environnement et gestion des ressources de la Saskatchewan (EGRS) a renoncé aux cotisations afin que la SOA puisse faire de l'apprentissage des normes une démarche confiée à la discrétion des guides. Par ailleurs, EGRS a fait en sorte que les pourvoyeurs assument la responsabilité des actions de leurs guides. La SOA s'est chargée de la coordination des partenaires, de la gestion globale du projet et de la conception des programmes d'études, de la liaison avec l'industrie, et elle a fourni un soutien financier et en nature pour l'administration, le matériel et les fournitures.

Le parrain a souligné la nécessité d'investir temps et énergie afin d'éviter les malentendus et les « défis organisationnels ». Par exemple, une province s'est retirée des réunions nationales sur l'attestation de la formation des guides de crainte que ce processus devienne une condition d'obtention du permis. Le parrain a fait valoir qu'il était important

de consulter les représentants des associations et de l'industrie afin de déterminer leurs besoins en formation et de faire preuve de souplesse dans la façon de dispenser la formation. Selon le parrain et un partenaire, il est parfois nécessaire d'aiguillonner l'industrie et les employeurs pour qu'ils participent activement à la formation.

Toutefois, le parrain a déclaré croire que lui-même et les autres partenaires avaient appris qu'il était possible d'établir des partenariats dignes de confiance et efficaces, et que le modèle de partenariat mis au point dans le cadre du projet pouvait être durable. Le partenariat entre la SOA et le STEC, qui était à l'origine du processus d'attestation nationale des guides, s'est avéré particulièrement efficace.

Le parrain a fait valoir qu'il est difficile de faire mieux comprendre les mécanismes de mise en œuvre de la formation les plus appropriés aux stagiaires. Il a laissé entendre que la tenue de quatre ou cinq visites d'études sur le terrain aurait amélioré le projet.

Le parrain a précisé que le programme TE et l'agent de projet ont apporté liberté, souplesse et soutien au projet, ce qui, combiné à l'absence de « tracasseries administratives », s'est avéré des plus favorable au projet. Les attentes du parrain ont été satisfaites quant à l'information reçue sur l'initiative TE, au processus de demande et d'approbation, à la rapidité d'exécution et au processus de paiement. Le projet a dépassé les attentes quant aux communications avec le personnel TE, au soutien reçu de ce dernier et au processus de surveillance.

Succès remporté par le projet

Sur les 24 stagiaires interrogés, 14 (58 %) ont déclaré que la formation qu'ils venaient de suivre avait été plus efficace que d'autres méthodes, six (25 %) d'entre eux ont affirmé qu'elle était aussi efficace, deux stagiaires (8 %) l'ont trouvée moins efficace, parce que trop courte, et deux autres (8 %) se sont déclarés indécis. Pour ceux qui l'ont jugée plus efficace, neuf (64 %) ont vanté la « bonne expérience pratique », sept (50 %) ont mentionné la grande « utilité de la matière du cours » et deux autres (14 %) se sont félicités d'avoir eu un « bon moniteur ». Par ailleurs, les stagiaires ont mentionné la « bonne qualité des cours individuels », le « recours à des moyens technologiques » et le fait d'avoir « beaucoup de points en commun avec les autres participants ». Douze stagiaires ont attribué une moyenne de 3,9 sur une échelle de cinq points à la formation en cours d'emploi, tandis que 17 d'entre eux ont accordé une moyenne de 4,1 à la formation en classe. Enfin, trois stagiaires ont souligné la formation à distance, à laquelle ils ont accordé une moyenne de 3,3.

Les stagiaires ont déclaré que les avantages importants de la formation étaient la possibilité de se voir confier plus de responsabilités ou d'obtenir de l'avancement (38 % d'entre eux ont parlé d'un avantage important, 38 % d'un avantage moyen, 8 % d'un avantage de moindre importance et 17 % ont déclaré n'avoir retiré aucun avantage de ce genre de formation). Les stagiaires ont ensuite estimé que la formation pouvait leur permettre d'obtenir un salaire plus élevé (38 % d'entre eux ont parlé d'un avantage important, 38 % d'un avantage moyen, 4 % d'un avantage de moindre importance, 16 %

ont déclaré n'avoir retiré aucun avantage de ce genre de la formation et 4 % d'entre eux se sont déclarés indécis). Les stagiaires ont affirmé que la formation leur avait procuré un avantage, important à moyen, pour ce qui est de l'expérience pratique et de l'emploi. Vingt-neuf pour cent d'entre eux ont qualifié cet avantage d'important pour les deux aspects, tandis que 33 % ont parlé d'un avantage moyen, 17 % d'un avantage de moindre importance et que 21 % ont déclaré n'avoir retiré aucun avantage de la formation quant à l'expérience pratique ou à l'emploi.

Les stagiaires ont déclaré dans une proportion de 63 % avoir retiré un avantage moyen de la formation en ce qui a trait à l'accroissement de leurs connaissances et de leurs compétences, tandis que 21 % d'entre eux ont estimé en avoir retiré un avantage important, 8 % un léger avantage et 8 % aucun avantage. De même, 50 % des stagiaires ont déclaré avoir retiré un avantage moyen de la formation quant à la confiance en eux-mêmes, tandis que 29 % d'entre eux ont estimé en avoir retiré un léger avantage, 13 % un avantage important et 8 % aucun avantage. Quant à savoir si la formation leur ouvrait la porte à des études plus poussées, 46 % des stagiaires ont répondu que la formation leur avait procuré un avantage moyen, 13 % un avantage léger, 13 % un avantage important, et 21 % affirment n'avoir retiré aucun avantage à cet égard, tandis que 8 % d'entre eux se sont déclarés indécis. Pour ce qui est des salaires, 38 % des stagiaires ont déclaré n'avoir touché aucune augmentation par suite de la formation, comparativement à 33 % d'entre eux ayant constaté un avantage moyen à cet égard, 13 % un avantage léger, 13 % encore un avantage important, et 4 % se sont déclarés indécis.

Le parrain et les partenaires se sont déclarés généralement satisfaits de la formation dispensée aux stagiaires. Comme les stagiaires provenaient majoritairement des Premières nations, les exemples utilisés dans la conception du programme d'études avaient été choisis pour leurs références culturelles appropriées. Comme certains stagiaires ne savaient pas suffisamment lire et écrire pour se prêter à des examens écrits, on a retenu les services d'un traducteur et les examens ont été administrés oralement sur les lieux de travail.

Tous les résultats escomptés ont été obtenus ou dépassés, sauf la formation polyvalente des participants en vue de l'attestation des guides de pêche en eau douce et des guides de chasse. Le processus d'attestation établi et la formation dispensée sont le fruit d'une collaboration des partenaires à la réalisation d'objectifs communs. Les partenariats continueront d'être durables à la condition qu'ils répondent aux avantages recherchés et aux besoins respectifs des partenaires. Les réalisations et l'héritage extraordinaires de ce projet sont les normes et le processus d'attestation adoptés pour les guides de pêche en eau douce et les guides de chasse, et qui ont retenu l'attention à l'échelle nationale. Ce processus d'attestation améliorera la qualité des activités des guides en Saskatchewan, ce qui aura pour effet d'accroître le nombre de touristes qui viennent visiter la province tous les ans.

Rentabilité du projet

Le budget total de ce projet était de 680 065 $ dont une contribution de 128 184 $ des Initiatives stratégiques TE. Le parrain a contribué pour 23 222 $ en nature, tandis que les

partenaires ont fourni 301 730 $ en argent et 226 929 $ en nature, soit 528 659 $ au total. Une modification de l'entente originale, adoptée le 12 septembre 1997, a permis d'ajouter la somme de 5 400 $, portant le coût par participant à 12 593,80 $, soit, pour les IS, un coût de 2 373,77 $ par participant.

Le parrain a fait savoir que le coût d'élaboration de la proposition de projet jusqu'à son approbation finale était de 7 000 à 8 000 $. Le partenaire principal a fait savoir que les frais qu'il a engagés pour aider à la préparation de la proposition se sont élevés à environ 1 000 $.

La plupart des stagiaires (75 %) ont affirmé que la formation avait été rentable en ce qui les concerne personnellement, les autres (25 %) ayant déclaré ne pas le savoir. Ceux qui ont estimé la formation rentable ont déclaré qu'elle ne leur avait pas coûté cher personnellement (61 %), que le cours était de très grande qualité, complet ou adapté aux stagiaires (33 %), et qu'ils ont pu continuer à travailler et à toucher un salaire tout en suivant leur formation (11 %).

Projet de formation New Media/Adaptive Systems

Pebble Beach Interactive Inc.

Cette étude de cas est fondée sur l'information obtenue auprès du parrain de Pebble Beach Interactive Inc. ainsi que de cinq stagiaires interviewés sur les sept qui ont suivi la formation jusqu'au bout. Aucun rapport final n'a été produit relativement à ce projet.

Le projet de formation New Media/Adaptive Systems a été parrainé par Pebble Beach Interactive Inc. Le but du projet était de former des gens en vue d'en faire des spécialistes des médias. Au départ, le projet devait s'étendre du 1er août 1996 au 30 juin 1997, mais l'entente a été modifiée de manière qu'elle se poursuive jusqu'au 15 septembre 1997. Les objectifs du projet, tels que définis dans la proposition, se lisaient comme suit :

- En collaboration avec le SIAST, élaborer et mettre à l'essai un nouveau programme d'études conforme aux normes de l'industrie en vue de dispenser une formation axée sur les compétences et la production, et former des membres fonctionnels d'une équipe de production multimédia parfaitement à jour dans tous les domaines de la production et possédant une spécialisation dans un secteur choisi.

- Former huit spécialistes des nouveaux médias qui soient en mesure de suivre les changements technologiques et d'acquérir et d'apprendre de nouveaux outils technologiques tout en faisant preuve de la capacité d'adaptation et de maintien à ce niveau.

- Une fois la formation réussie, Pebble Beach Interactive Inc. pourra offrir une formation avancée aux diplômés du cours du SIAST sur les nouveaux médias, cours offert pour la première fois à l'automne 1996.

Le projet New Media/Adaptive Systems comprenait une formation très élaborée sur le terrain.

Pertinence du projet

Le parrain du projet a estimé que l'objectif consistant à démontrer la nécessité du projet pour le marché du travail a été atteint dès sa mise en route. Même si le projet ne garantissait pas d'emploi, il y a eu une formation axée sur le travail dans l'entreprise multimédia qui a parrainé le projet. Les parrains et les autres compagnies multimédia ont créé un lien solide avec l'emploi à l'intention des stagiaires. Le parrain a fait savoir que lui-même et d'autres employeurs de l'industrie des multimédias ont besoin d'un bassin de spécialistes qualifiés où puiser des employés. La formation a eu un effet positif sur cette industrie en Saskatchewan, d'autant plus qu'elle est encore la seule en son genre. Les stagiaires ont des compétences polyvalentes au sein de l'industrie des multimédias et des domaines connexes (cinéma, publicité, etc.). Ce projet a réussi à atteindre les buts et objectifs des Initiatives stratégiques, notamment en créant un lien avec l'emploi. Jusqu'à maintenant, le taux de placement est de 100 %. Tous les stagiaires se sont trouvé du travail à la suite de leur formation. Le SIAST cherche à faire attester la formation reçue. Déjà, les employeurs se sont engagés à reconnaître les projets maison que les stagiaires ont exécutés.

Ce projet visait les groupes désignés comme les jeunes, les personnes handicapées, les femmes, les Premières nations. Cependant, peu de personnes possédant les compétences nécessaires sont venues des groupes désignés. Les stagiaires devaient avoir une certaine expérience et démontrer un intérêt pour les systèmes multimédia et adaptatifs (graphiques, techniques audiovisuelles, production, gestion, programmation, etc.).

Malgré tout, ce projet a été pour les groupes désignés une occasion de participation. Selon le parrain du projet, un des sept participants était des Premières nations, un autre d'une minorité visible, un autre encore était une personne handicapée; le quatrième était un jeune de moins de 25 ans, le cinquième un bénéficiaire de l'aide sociale, et les deux derniers des prestataires de l'assurance-emploi. Or, les entrevues menées auprès de six des sept stagiaires ont contredit cette information, car tous les six ont affirmé n'avoir reçu aucune aide sociale ni touché de prestations d'assurance-emploi dans les six mois qui ont précédé le début du projet de formation. De plus, six stagiaires (100 %) ont déclaré n'avoir aucun handicap. Cinq stagiaires sur six (83 %) ont affirmé ne pas être issus des Premières nations, des Indiens non inscrits des Premières nations, des Métis ou faire partie d'une minorité visible, et un stagiaire a refusé de répondre. Cinq stagiaires (83 %) ont déclaré avoir 25 ans ou moins. Un stagiaire entre dans la catégorie des 36 à 45 ans. Par conséquent, ce projet de formation a aidé au moins deux groupes cibles : les jeunes ainsi qu'un travailleur âgé et déplacé. Selon les données administratives de TE, il y avait cinq jeunes et une femme sur les huit stagiaires que comptait le projet au départ. Toutefois, les dossiers indiquent également que neuf stagiaires avaient pris part au projet, et les Initiatives stratégiques TE ont fourni un soutien du revenu à ces neuf personnes.

Au départ, huit stagiaires s'étaient inscrits au programme. Deux stagiaires en gestion ont quitté parce qu'on leur avait offert un emploi dans ce secteur, et seulement l'un d'entre eux a été remplacé. L'un de ces participants était une femme qui n'a pas été remplacée. Sept stagiaires ont terminé la formation. Avant le début du projet, deux stagiaires (33 %) travaillaient à plein temps, trois (50 %) travaillaient à temps partiel, et un (17 %) suivait un cours ou une formation. À la fin du projet, les six stagiaires ont déclaré avoir trouvé un emploi à plein temps.

Ce projet de formation a mis à l'essai les innovations en formation multimédia, la formation dans un environnement exclusivement axé sur le travail, et ce, en faisant appel à de nouvelles technologies en classe et en demandant aux stagiaires d'élaborer de véritables projets maison. En élaborant leurs propres projets, les stagiaires ont amélioré leur polyvalence et l'attestation de leur formation, démontrant qu'elle pouvait s'appliquer à d'autres secteurs ou à d'autres collectivités de la province. Selon le parrain, les employeurs reconnaîtront plus facilement des projets exécutés sur les lieux de travail qu'un simple cours de formation. Cette formation n'était pas offerte en Saskatchewan jusqu'alors, mais le SIAST a inauguré un programme multimédia depuis que ce projet de formation a été exécuté.

Conception et mise en œuvre de la formation

Le parrain s'est déclaré satisfait de la formation donnée aux stagiaires. Il croit que la formation fournissait les compétences nécessaires et préparait les stagiaires à un emploi ou à une formation plus poussée dans l'industrie des multimédias. Le parrain a précisé que l'on procédera à un raffinement des méthodes de formation dans le cadre du prochain projet.

Le parrain a formé les participants de manière que sa compagnie dispose d'un bassin de personnes compétentes dans lequel puiser des employés qualifiés. Il a conçu la formation spécifiquement pour sa compagnie, mais en consultant un ancien moniteur du SIAST et un rédacteur de programme d'études du ministère de l'Éducation de la Saskatchewan. Avant la mise en œuvre de ce programme de formation, sa compagnie embauchait des étudiants en arts graphiques à l'université (indépendamment du degré d'achèvement du cours suivi).

Les stagiaires ont été informés de l'existence du projet par Emploi Canada (33 %), grâce à des contacts personnels (67 %) ou dans le contexte d'une demande d'emploi (33 %) auprès du parrain ou en travaillant déjà pour lui (17 %). Les stagiaires ont pu suivre la formation jusqu'au bout tout en travaillant huit heures par jour. De plus, ils ont touché une rémunération de formation de 1 800 $ par mois pour leur travail. Les stagiaires ont eu droit à d'autres services, notamment des services de tutorat (17 %) et de mentorat (83 %). Le stagiaire ayant utilisé les services de tutorat les a trouvés très utiles, de même que 80 % de ceux qui ont eu recours au mentorat. Tous les stagiaires ont déclaré avoir reçu les services de soutien nécessaires durant le projet de formation.

Les partenaires de ce programme de formation comprenaient DRHC, qui a versé une rémunération à quelques stagiaires, le SIAST, qui s'est efforcé de créer un système d'attestation pour ce projet de formation, et diverses entreprises de logiciel qui les ont aidés à élaborer et à lancer le projet.

Le parrain a déclaré qu'il aurait aimé avoir plus de partenaires et éprouvé des difficultés à trouver des partenariats et à les mettre en œuvre. Les partenariats qu'il a réussi à réunir lui ont permis de découvrir d'autres programmes de formation qui l'aideront à élaborer le projet de formation de l'année prochaine et à mettre en œuvre les changements nécessaires quant à la façon de dispenser cette formation. Le parrain a précisé qu'il utiliserait aussi ces partenariats comme modèles sur lesquels il en établirait de nouveaux.

Finalement, le parrain a déclaré que l'agente de projet TE a été très utile, a effectué des visites régulières et que le fait de travailler avec cette dernière avait été une bonne expérience. Le programme TE a répondu à ses attentes quant à l'information reçue concernant le programme, le processus de demande et d'approbation, la communication avec le personnel et le soutien reçu de ce personnel. Le programme TE a dépassé ses attentes quant à la rapidité d'exécution, au paiement et au processus de surveillance.

Succès remporté par le projet

Cinq des six stagiaires interrogés (83 %) ont affirmé que les principaux avantages du projet de formation avaient été d'accroître leurs connaissances et leurs compétences, tandis qu'un stagiaire estimait que le principal avantage du projet avait été de lui donner accès à un emploi. Cinq stagiaires (83 %) ont fait savoir que le projet de formation s'était avéré avantageux au plan personnel quant à l'acquisition d'une expérience professionnelle, à l'établissement de bases en vue d'une éducation plus poussée, à la possibilité de gagner un meilleur salaire plus tard et de se voir confier plus de responsabilités ou d'obtenir de l'avancement au travail. Quatre stagiaires (67 %) pensaient que la formation avait eu pour avantage substantiel d'accroître leur niveau général d'employ. Les six stagiaires ont affirmé que la formation leur avait donné une plus grande confiance en eux-mêmes, bien qu'ils se soient divisés également quant à savoir si cet avantage avait été important, moyen ou léger.

Cinq stagiaires (83 %) ont dit que le projet de formation TE les aiderait certainement à obtenir et à conserver un emploi, tandis que l'un d'eux a refusé de répondre. Les cinq stagiaires qui ont estimé que la formation leur serait utile à cet égard ont précisé que cet avantage découlait de l'acquisition des compétences nécessaires pour cet emploi.

À la question de savoir si la formation fournissait une expérience en vue de trouver un emploi dans d'autres organisations du même secteur, cinq stagiaires ont répondu par l'affirmative. Quatre des cinq stagiaires (80 %) ont déclaré que la formation leur avait procuré une expérience qui leur permettrait de trouver du travail dans d'autres industries. Les compétences dans le domaine des nouveaux médias et des systèmes adaptatifs sont en demande dans de nombreuses industries.

Les stagiaires ont trouvé que les travaux pratiques, surtout sur ordinateur, ont été l'élément le plus dynamique du projet de formation. Trois stagiaires ont exprimé leur mécontentement quant à certains aspects de la matière du cours : un stagiaire a déclaré que le parrain aurait pu leur donner plus de travail, un autre aurait aimé qu'on lui propose des cours ou des renseignements plus avancés, et un autre aurait préféré recevoir une formation en classe plus substantielle dès le début du projet.

La principale réalisation, outre un taux d'emploi de 100 %, a été d'élaborer un programme d'études en vue d'un éventuel programme de formation sur les nouveaux médias et les systèmes adaptatifs. Tel est le résultat de ce projet.

Rentabilité du projet

Le budget total de ce programme était de 494 660 $ dont la somme de 170 320 $ fournie par les IS. Le parrain a versé 271 444 $ en argent et 142 000 $ en nature, pour un total de 413 444 $, tandis que les partenaires ont fourni 52 765 $ en argent et 9 045 $ en nature, soit un total de 61 810 $. En tout, le projet de formation a coûté 105 016 $ par participant. Pour les IS, le projet a coûté 29 017,14 $ par participant.

Le parrain a déclaré qu'il a consacré environ un mois à élaborer la proposition à un coût de 7 000 à 8 000 $. Quand TE a informé le parrain qu'il perdrait tout financement si la formation commençait après le 1er décembre 1996, il a démarré plus tôt que prévu et a assumé les coûts des stagiaires pendant quatre mois, ce qui a presque conduit la compagnie à la faillite. Le parrain devra imposer des frais de scolarité aux stagiaires s'il veut offrir le projet de formation à l'avenir.

Cinq stagiaires (83 %) ont personnellement trouvé le projet de formation rentable, tandis qu'un autre s'est déclaré indécis. Les stagiaires ont fait savoir qu'ils avaient trouvé le projet rentable parce qu'il était gratuit et qu'ils touchaient un salaire pendant leur formation.

Projet de formation Automotive Service Technician

SIAST, Kelsey Institute

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, du campus Kelsey du SIAST, par un partenaire de l'industrie, de Dodge City Auto, par un partenaire de l'Apprenticeship and Trade Certification Unit et par les sept stagiaires interviewés sur les huit qui ont suivi tout le projet de formation.

La formation officielle en classe a duré huit semaines et s'accompagnait d'une période plus longue en cours d'emploi, période qui variait en fonction de l'accès des stagiaires à un emploi. Ce projet était conçu pour former des techniciens d'entretien automobile. L'objectif était de tester la participation de l'industrie canadienne de l'automobile dans la mise en œuvre d'une formation théorique et pratique, en conjonction avec l'institut Kelsey, formation conduisant à des crédits d'apprenti de classe un.

Le calendrier du projet était le suivant :

Recrutement des apprentis	7 février 1997
Entente de formation avec les employeurs	21 février 1997
Élaboration du programme d'études	11 avril 1997
Fin de la formation sur les lieux de travail	2 mai 1997
Fin de la formation à l'institut Kelsey	27 juin 1997
Rapport final déposé au plus tard le	26 août 1997

Une modification a été apportée au calendrier de travail, repoussant la date de la fin de la formation au 26 juin 1998.

Pertinence du projet

Le projet Automotive Service Technician a été conçu de manière à répondre aux besoins des apprentis. À la fin du programme, les stagiaires seront en mesure de se porter candidats à des postes dans l'industrie de l'automobile et pourront poursuivre leur apprentissage à des niveaux plus élevés. C'est le parrain du projet, de l'institut Kelsey du SIAST, qui a déterminé les besoins des stagiaires. Il avait reçu plusieurs demandes de formation qui serait axée sur les besoins du marché du travail. Le système courant faisait l'objet de nombreuses plaintes des stagiaires qui devaient suivre huit semaines de formation chaque année. L'institut Kelsey a participé à la conception du projet. Même si le projet ne garantissait pas aux stagiaires qu'ils allaient décrocher un emploi, ceux-ci devaient faire état d'une année d'expérience et avoir un emploi dans l'industrie de l'automobile. Plusieurs stagiaires travaillaient déjà dans un atelier d'entretien automobile et tous ont dû terminer un cours de formation axée sur le travail.

Au départ, neuf stagiaires s'étaient inscrits à ce projet de formation, mais l'un d'entre eux a laissé tomber parce que son employeur ne lui donnait pas de temps libre pour faire les travaux reliés au cours. Huit stagiaires ont terminé la formation. Bien que le projet ait ciblé les apprentis de l'industrie de l'automobile, le programme a permis de former un participant des Premières nations, une personne appartenant à une minorité visible et six jeunes de moins de 25 ans. L'objectif d'amélioration des possibilités d'accès au marché du travail pour les groupes désignés a donc été atteint.

Le parrain s'est dit d'avis que l'étude des approches en formation qui sont innovatrices est nécessaire et doit être menée. La technologie et Internet sont des caractéristiques innovatrices de ce projet; elles se sont avérées très utiles pour la formation à distance. Le parrain a également affirmé qu'il était nécessaire d'investir plus d'argent dans l'exploration et le développement de cette formation technologique. La formation à distance a contribué à répondre aux besoins des stagiaires en leur permettant de conserver leur emploi et de rester dans leur collectivité tout en suivant leur formation.

On a jugé que la formation avait un effet favorable sur les marchés cibles, car elle fournissait aux stagiaires l'occasion de travailler et de se former au sein de leur collectivité pour devenir des apprentis de classe un. Les stagiaires occupaient déjà un

emploi dans l'industrie de l'automobile, mais leurs compétences se sont améliorées grâce à ce projet de formation. Un seul stagiaire s'est retiré du projet parce que son employeur refusait de lui accorder du temps pour la formation.

Outre l'agrément de l'industrie, la formation a fourni aux stagiaires des crédits et une reconnaissance de leur apprentissage par le SIAST. Tous les stagiaires qui ont suivi toute la formation occupent un emploi à plein temps dans l'industrie de l'automobile. Cette formation visait expressément à améliorer les compétences des employés de l'industrie de l'automobile jusqu'à leur premier niveau d'apprentissage. La formation a eu un effet positif sur cette industrie en Saskatchewan. Les stagiaires possèdent des compétences polyvalentes au sein de l'industrie de l'automobile et des instituts d'enseignement.

Conception et mise en œuvre du projet

Ce projet a permis de mettre à l'essai deux genres d'instruction différents : la formation en classe et la formation sur le terrain. Dans l'ensemble, la formation sur le terrain a été supérieure. Le projet a également permis de tester la formation sur ordinateur qui a plu aux stagiaires. Bien que cette approche technologique ait beaucoup de potentiel, elle est onéreuse et qui prend beaucoup de temps. Le rôle consultatif du partenaire du monde des affaires (Dodge City Auto) a été mis en valeur par les entrevues avec les candidats reçus en sélection finale pour le projet de formation.

Les stagiaires ont entendu parler du projet par la New Careers Corporation (43 %), leurs employeurs (43 %) et la publicité (14 %). Ils ont été recrutés en fonction des qualifications qu'ils possédaient : les stagiaires devaient occuper un emploi dans l'industrie de l'automobile. Les stagiaires ont pu vivre et travailler à l'intérieur de leur propre collectivité. Ils ont suivi une formation axée sur le travail. Les stagiaires ont reçu d'autres services, notamment des services d'orientation professionnelle et de consultation personnelle (43 % chacun) ainsi que des services de tutorat (43 %). De plus, les stagiaires ont eu droit à des superviseurs compagnons (100 %). Tous les stagiaires ont reçu les services de soutien nécessaires durant le projet.

Les partenaires du programme de formation sont les suivants :

- l'Apprenticeship and Trade Certification Unit;
- le Cars Knowledge Network;
- la Nicad Computer Imaging;
- les compagnons et employeurs de l'industrie de l'automobile;
- les collèges communautaires.

Parmi les avantages des partenariats, mentionnons le temps consacré par les compagnons et les employeurs de l'industrie de l'automobile à cette initiative de formation. Les contributions en nature d'environ 27 500 $ provenant de la Nicad Computer Imaging ont été très utiles au projet. La Cars Knowledge Network a fourni certains éléments du programme d'études. L'Apprenticeship Trade and Certification Unit a approuvé et soutenu le projet de formation. Finalement, divers collèges communautaires ont participé

à l'administration des examens aux étudiants d'autres endroits, quoique certains d'entre eux ont exigé des frais pour ce service. Les partenaires de l'industrie recrutaient de bons employés qualifiés et leur accordaient du temps et des ressources afin qu'ils reçoivent de la formation.

Le parrain a exprimé une certaine inquiétude face aux différentes priorités des intervenants concernés : le stagiaire veut s'améliorer et gagner un meilleur salaire, tandis que l'employeur voudrait maintenir un bas niveau de rémunération.

L'un des partenaires a fait savoir que lorsque d'autres concessionnaires d'automobiles, en raison de difficultés financières, renoncent à leur engagement de prendre un apprenti, comme ils avaient d'abord accepté de le faire, le projet rencontre des difficultés. Ce partenaire a insisté sur le fait que si un concessionnaire prend un engagement, il doit le respecter. Le partenaire a une liste de personnes intéressées à participer au programme d'apprentissage, mais il ne peut accommoder qu'un nombre précis de stagiaires à la fois. Lorsque cette limite est atteinte, il ne peut plus se permettre d'en prendre davantage.

Le parrain a souligné que même si les lignes directrices TE étaient assez souples, l'indépendance était un élément positif. Le processus a répondu à toutes ses attentes, sauf à la communication avec le personnel TE, à la rapidité d'exécution et au processus de paiement. Sur la question de la rapidité d'exécution, il a précisé que le projet est resté huit mois sans approbation après le dépôt de la demande, soit cinq mois après la date prévue pour le début de la formation. Toutefois, une modification a été apportée à l'entente pour étendre le projet de formation du 27 juin 1997 au 26 juin 1998.

Succès remporté par le projet

Six des sept stagiaires interrogés (86 %) ont fait savoir que ce projet était plus efficace que d'autres méthodes de formation. Le septième a été le seul à le trouver moins efficace, mais il ne savait pas trop pourquoi. Les stagiaires ont trouvé que ce projet était plus efficace que d'autres parce qu'il procurait une bonne expérience pratique (83 %), qu'il dispensait un contenu pédagogique utile (33 %) et qu'il permettait de toucher un revenu tout en poursuivant sa formation. Tous les stagiaires ont déclaré que la formation en cours d'emploi était efficace et lui ont attribué un pointage de 4 sur une échelle de cinq. Quatre stagiaires ont mentionné la formation en classe (3,5 de moyenne), tandis que les trois autres ont accordé un pointage de 4 à la composante de formation à distance.

Les stagiaires estimaient que la formation avait accru leurs connaissances et leurs compétences (71 % des stagiaires croyaient que cet élément constituait un avantage important et 29 % un avantage moyen). Quelques stagiaires trouvaient que le projet de formation apportait un avantage important quant à l'expérience professionnelle (86 %), à un meilleur salaire (86%), à la possibilité de se voir confier plus de responsabilités ou d'obtenir de l'avancement (86 %), à l'emploi (71 %), à la perspective de pouvoir toucher un salaire plus élevé dans l'avenir (71 %) et à l'acquisition d'une base en vue d'une éducation plus poussée (43 %). Tous les stagiaires ont déclaré que cette formation avait efficacement répondu à leurs besoins.

Le parrain et les partenaires se sont déclarés généralement satisfaits de la formation donnée aux stagiaires. Ils estimaient que les objectifs de la formation avaient été atteints et que les compétences nécessaires avaient été transmises de manière à préparer les stagiaires à l'apprentissage de classe un dans l'industrie de l'automobile. Les réalisations exceptionnelles du projet sont la mise au point d'un programme d'études, de même que la réponse aux besoins des stagiaires et la souplesse conférées à la formation sur place et à distance par des méthodes qui ont permis aux stagiaires de continuer à occuper un emploi rémunéré tout en demeurant dans leur collectivité. Les partenariats devraient être durables à la condition qu'il existe un besoin et que l'industrie et le marché du travail soient intéressés à assurer la formation pour le compte des partenaires.

La qualité de l'instruction pour la formation en cours d'emploi, la souplesse de la formation, ainsi que l'équipement et le matériel didactique utilisés pour dispenser cette formation variaient sensiblement d'un atelier de réparation à l'autre. Il est arrivé, par exemple, que l'automobile à réparer ne se trouve pas dans l'atelier, de sorte que les stagiaires n'ont pas eu l'occasion d'apprendre comment effectuer les réparations nécessaires. La formation à distance a eu pour effet que certains étudiants ont été privés des discussions avec le moniteur et les autres étudiants, ce qui risque d'entraîner des lacunes dans l'apprentissage.

Le moniteur et les partenaires commerciaux s'inquiètent du temps que les compagnons peuvent consacrer aux apprentis pendant les heures de travail. Comme les compagnons sont rémunérés à forfait, ils ne tiennent pas à réduire leurs heures en formant les participants et en leur accordant du temps d'exercice. Le parrain et les partenaires estiment qu'il faut adopter des mesures incitatives pour que les compagnons jugent avantageux pour eux de former les participants. Cela permettra aux stagiaires d'apprendre non seulement comment réparer une défectuosité mécanique mais aussi comment diagnostiquer le problème, ce qui s'enseigne mieux au moyen d'une méthode pratique.

L'un des partenaires pense que le projet pourrait se dérouler de façon plus efficace si les demandeurs savaient dès le départ à quel secteur ils se destinent, celui des pièces ou du service. Il croit également que les stagiaires trouveraient leur formation plus significative si un représentant de l'institut technique venait les voir plus souvent et assurait un meilleur suivi. Toutefois, le parrain a fait savoir que les contraintes financières limitaient sa capacité de déplacement.

On ne sait pas si le projet sera durable, sans financement gouvernemental. La valeur de ce projet réside dans les nouvelles approches en matière de formation qui répondent mieux aux besoins de l'industrie et des apprentis, valeur que l'institut Kelsey a été en mesure de léguer.

Rentabilité du projet

Le budget total de ce projet était de 84 196 $ dont une contribution de 37 500 $ versée par les IS. Le parrain a fourni 43 000 $ en nature et les partenaires ont contribué pour 3 696 $ également en nature. Le coût total par participant s'élevait à 4 431,36 $, soit 1 973,68 $ par participant pour les IS.

Le parrain s'est déclaré relativement satisfait de la rentabilité du projet de formation. Il a fait savoir que les coûts d'élaboration du projet jusqu'à son approbation finale avaient été de 3 000 à 4 000 $. Un membre du personnel TE a dû se rendre de Regina à Saskatoon en voiture afin d'aider à réécrire la proposition.

Les stagiaires ont estimé que la formation avait été rentable pour eux, parce qu'elle était gratuite, qu'ils ont pu continuer à travailler tout en suivant cette formation et qu'ils n'ont pas été tenus de suivre des classes régulières. L'un des stagiaires a précisé qu'en ce qui le concerne le projet lui a permis de se trouver un emploi, ce qui a réduit le temps passé comme prestataire de l'assurance-emploi.

Projet de formation Dual-Ticketed Instrumentation/Electrical Journey Person

Institut Palliser du SIAST

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, représentant l'institut Palliser du SIAST, par des partenaires de l'industrie de SaskFerco et IPSCO, par un partenaire de l'Apprenticeship and Trade Certification Unit et par cinq stagiaires interviewés sur les 15 qui ont suivi la formation jusqu'au bout.

Ce projet consistait en une formation en cours d'emploi combinée à une formation en classe. Le projet était conçu de manière à former des compagnons en instruments et en électricité. L'objectif de ce projet était d'élaborer un programme de formation spécialisée qui éviterait le chevauchement des compétences présentement disponibles et de le dispenser avec souplesse.

Le calendrier du projet était le suivant :

Recrutement des apprentis	7 février 1997
Entente de formation avec les employeurs	21 février 1997
Élaboration du programme d'études	11 avril 1997
Fin de la formation sur les lieux de travail	2 mai 1997
Fin de la formation à l'institut Kelsey	27 juin 1997
Rapport final déposé au plus tard le	26 août 1997

Pertinence du projet

Le projet de formation Dual-Ticketed Instrumentation/Electrical Journey Person a été conçu pour répondre aux besoins des stagiaires et des employeurs. Par la suite, les stagiaires sont en position de poursuivre une formation plus poussée et d'obtenir un niveau de rémunération plus élevé. Les stagiaires peuvent progresser comme apprentis sans avoir à quitter leur emploi ou à s'absenter de leur poste pour suivre leur formation. Le parrain a déterminé les besoins de formation en se fondant sur les frustrations et les plaintes des employeurs et des apprentis relativement aux anciennes méthodes de formation chronophages alourdies d'importants chevauchements. Il avait reçu plusieurs demandes de formation répondant mieux aux besoins du marché du travail. L'ancien

système soulevait de nombreuses difficultés, les apprentis devant s'absenter trop longtemps de leur travail. De plus, les deux programmes (instruments et électricité) avaient la même durée (quatre ans), et il y avait beaucoup de chevauchement et de dédoublement en ce qui concerne les compétences de base des deux programmes. Même si le projet ne garantissait pas d'emploi, les stagiaires devaient occuper un emploi comme mécaniciens d'instruments, apprentis en instruments et électricité ou technologues en appareillage, technologues en électrotechnique ou experts en matériel électronique lourd. Finalement, les employeurs des stagiaires devaient être disposés à autoriser les apprentis à suivre la formation.

Au départ, 10 participants se sont inscrits au programme. Jusqu'à maintenant, 15 apprentis ont suivi la formation jusqu'au bout. Selon les données administratives TE, 10 apprentis ont terminé le projet de formation en vertu du financement assuré par les IS.

Ce projet a donné lieu aux innovations suivantes :

- mettre à l'essai des moyens de déterminer les besoins en perfectionnement professionnel et d'y répondre dans un secteur de l'industrie, ce qui aura pour effet d'accroître les partenariats avec l'industrie dans la mise en œuvre d'une formation axée sur les compétences;

- reconnaître et créditer les compétences de base entre les deux métiers, ce qui a entraîné la réduction du temps consacré à la formation.

On estime que la formation a eu un effet positif sur les membres du groupe cible parce qu'on leur donnait la possibilité de suivre une formation et de travailler à peu de distance de leur collectivité dans le métier qu'ils pratiquent afin de devenir apprentis ou compagnons d'une classe supérieure. Le projet de formation reconnaissait et créditait les notions acquises et l'expérience des stagiaires. Le taux de maintien des stagiaires, était de 100 %.

Outre la reconnaissance de l'industrie, le projet de formation a assuré la double reconnaissance professionnelle et d'apprentissage du SIAST. La formation visant la double reconnaissance professionnelle fournit aux stagiaires des compétences polyvalentes pour tout le Canada (sauf le Québec) dans diverses occupations et secteurs impliquant les compétences de compagnon en appareillage et en électricité, les secteurs de la technologie et de la construction étant deux exemples auxquels cette formation s'applique.

Conception et mise en œuvre du projet

Le projet a permis la mise à l'essai de deux types différents d'aménagement pour l'instruction des étudiants : la formation en classe et la formation sur le terrain.

Les stagiaires ont entendu parler du projet d'apprentissage alors qu'ils étaient au service d'un employeur qui offrait cette formation sur les lieux de travail (40 %), par le SIAST ou un collège régional (40 %), et par leurs contacts personnels (40 %). Les stagiaires ont

pu suivre une formation théorique ainsi qu'une formation axée sur le travail. Les stagiaires ont eu accès à d'autres services, comme les services de tutorat (20 %) et des services de mentor ou de superviseurs compagnons (40 %), tous ces services ayant été jugés très utiles (pointage de 5 sur une échelle de cinq). Les stagiaires ont déclaré avoir reçu les services de soutien nécessaires et n'avoir eu besoin d'aucun service supplémentaire.

Les partenaires de ce projet de formation étaient les suivants :

- l'Apprenticeship and Trade Certification Unit;
- les employeurs de compagnons en instruments et électricité.

L'Apprenticeship Unit a facilité le processus de demande et a présenté la proposition au comité TE. De plus, elle a encouragé les moniteurs du SIAST qui conçoivent les programmes Apprenticeship and Trade Certification d'apporter leurs demandes, de sorte que les projets puissent être coordonnés et que l'on mette à l'essai diverses méthodes et idées. Il incombait aux employeurs de libérer les apprentis afin qu'ils suivent la partie de la formation qui était dispensée en classe, ainsi que de fournir les installations, l'équipement et autre matériel didactique nécessaires sur les lieux de travail. L'institut Palliser a conçu le programme d'études; accordé les transferts de crédits; élaboré la procédure de formation polyvalente pour les deux métiers; recruté les participants; mis en œuvre et administré le programme de prestation; et surveillé et évalué les participants. Tous les partenaires formels et informels, notamment l'Apprenticeship Unit, les employeurs et le Trade Advisory Board ont contribué à la conception du projet de formation du campus.

Le parrain et tous les partenaires estimaient que le projet avait renforcé les rapports et la communication entre l'institut Palliser du SIAST et l'industrie, avec pour résultat que l'institut est plus près de l'industrie et a une nouvelle perspective sur la formation. De plus, les mythes et les idées fausses sur ce que le SIAST accomplit pour ce qui est de dispenser la formation ont été clarifiés pour le bénéfice des partenaires de l'industrie. Les parrains et les partenaires se sont dits d'avis que le projet de formation améliorait la situation de l'emploi aussi bien pour les employeurs que pour les apprentis et les stagiaires en réduisant la durée de la formation par suite de l'amalgame de deux cours de base reliés à deux projets de formation distincts en un seul programme aboutissant à une double reconnaissance professionnelle. La formation se présente en modules plutôt qu'en blocs et se donne sur les lieux de travail et dans des classes. Finalement, le projet de formation reconnaît les notions acquises et l'expérience des stagiaires.

Le projet de formation a débordé son calendrier d'exécution. Il aurait fallu trois autres semaines pour le terminer. L'importance de la recherche nécessaire pour amalgamer les deux programmes avait été sous-estimée.

Le parrain a fait valoir qu'un seul agent de projet n'était pas suffisant. Il a déposé une plainte et on lui en a attribué un autre. L'information reçue sur le programme TE et la communication avec le personnel TE n'ont pas répondu aux attentes du parrain en ce qui

concerne le premier agent de projet. Mais avec le second agent de projet, ses attentes ont été dépassées quant à la rapidité d'exécution et aux processus de paiement et de surveillance. Le processus de demande et d'approbation ainsi que le soutien assuré par le personnel TE ont répondu aux attentes du parrain.

Succès remporté par le projet

Les cinq stagiaires interrogés ont indiqué que le projet de formation répondait à leurs besoins et était plus efficace que les autres méthodes en raison de sa souplesse et de la formation assurée sur les lieux de travail. Deux des stagiaires ont isolé la composante formation sur les lieux de travail et lui ont attribué un pointage de 4,5 sur une échelle de cinq. Cinq stagiaires ont isolé la formation en classe et lui ont attribué un pointage de 3,6 sur une échelle de cinq.

Les avantages jugés importants par au moins deux stagiaires comprennent l'accroissement des connaissances et des compétences (60 %); l'acquisition d'une base en vue de poursuivre des études plus poussées (60 %); un plus grand potentiel de rémunération supérieure à l'avenir (60 %); la possibilité de se voir confier plus de responsabilités et d'obtenir de l'avancement (60 %); l'emploi (40 %); une rémunération plus élevée (40 %); une plus grande confiance en eux (40 %); et une expérience professionnelle (40 %). Tous les stagiaires ont affirmé que la formation allait certainement les aider à se trouver un emploi, parce qu'elle leur avait procuré les compétences nécessaires pour le travail envisagé.

Le parrain et les partenaires se sont déclarés généralement satisfaits de la formation donnée aux stagiaires, particulièrement en ce qui concerne la qualité de l'instruction, aussi bien en classe que sur les lieux de travail; la souplesse de la formation; et la réduction du délai nécessaire pour obtenir la reconnaissance de la formation. Les partenaires de l'industrie se sont également déclarés satisfaits de la communication accrue entre eux et l'institut d'éducation et ont demandé que cette communication soit même poussée plus loin à l'avenir. Les partenaires de l'industrie aimeraient recevoir des comptes rendus des progrès réalisés dans le cadre du projet de formation ainsi que les résultats obtenus par les étudiants. Les partenariats seront durables à condition qu'il existe un besoin de l'industrie en ce qui a trait à la formation dans ces domaines et que tous les partenaires continuent à retirer des avantages du projet de formation.

Les résultats exceptionnels et les excellentes pratiques de ce projet se fondent sur la sensibilité aux besoins des employeurs et des stagiaires grâce à la réduction du temps à consacrer à la formation, à la nécessité de dispenser plus de formation sur les lieux de travail et de reconnaître les notions et l'expérience acquises. L'héritage de ce projet réside dans le programme d'études élaboré pour le programme à deux volets.

Rentabilité du projet

Le budget total de ce projet était de 123 816,14 $ dont une contribution des IS s'élevant à 71 816,14 $. Le parrain a fourni 36 000 $ en nature, tandis que les partenaires ont versé 12 000 $ en argent et 4 000 $ en nature pour un total de 16 000 $. Le coût total par participant était de 8 254,40 $, soit, pour les IS, 4 787,74 $ par participant.

Le parrain a précisé que le coût d'élaboration de la proposition de projet jusqu'à l'approbation finale était d'environ 6 000 $.

Les stagiaires ont jugé la formation rentable en ce qui les concerne personnellement, parce qu'elle était gratuite et qu'ils ont pu continuer à travailler contre rémunération durant tout le temps de la formation.

Projet de formation Kitchen Helper/Housekeeping Room Attendant

Gary Tinker Federation et collège Northlands

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le moniteur du cours; par le parrain du projet, du collège Northlands; par le second parrain du projet, de la Gary Tinker Federation (GTF); par un partenaire représentant du Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPPH); et par six des neuf stagiaires qui ont participé au projet.

Le projet de formation Kitchen Helper/Housekeeping Room Attendant a été parrainé par le collège Northlands et GTF, Northlands assumant la responsabilité de l'administration financière du projet. D'une durée de 26 semaines, ce projet a été conçu de manière à former des personnes du nord éprouvait des difficultés d'apprentissage, pour l'industrie de l'accueil. Les objectifs du projet, tels que définis dans la proposition, étaient les suivants :

- Élaborer et fournir une nouvelle approche de la formation en accueil pour garçon de cuisine et garçon d'étage.
- Élaborer et mettre à l'essai un modèle de formation répondant aux besoins des stagiaires.
- Mettre à l'essai un nouveau partenariat nordique entre GTF, le collège Northlands et l'industrie de l'accueil du nord.
- Reconnaître la compétence de 10 stagiaires comme garçons de cuisine ou garçons d'étage conformément au normes du STEC.
- Fournir un plan de perfectionnement professionnel aux stagiaires.

Le projet consistait en une formation en classe et une formation axée sur le travail. La formation est répartie selon les éléments suivants :

Formation en classe I	20 décembre 1996
Formation en classe II	24 février 1997
Formation axée sur le travail	21 mars 1997
Formation en classe III	18 avril 1997
Formation axée sur le travail II	16 mai 1997

Formation en classe IV	23 mai 1997
Surveillance et récapitulation du programme	10 juin 1997

Le projet Kitchen Helper/Housekeeping Room Attendant était destiné aux personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage. Par suite de la formation, les stagiaires seraient en mesure de poser leur candidature aux postes de garçon de cuisine et de garçon d'étage au sein des industries de l'accueil et du tourisme.

Pertinence du projet

La pénurie de travailleurs possédant des compétences spécifiques dans les industries de l'accueil et du tourisme dans le nord ont fait prendre conscience de la nécessité de former des garçons de cuisine et des garçons d'étage pour ces industries. Par ailleurs, les employeurs devaient réduire le taux de roulement élevé au sein de cette industrie. La formation visait à établir un lien avec l'emploi, étant donné qu'il existait un chômage généralisé dans le nord et que des emplois étaient offerts à la fin de la formation. Les parrains estimaient qu'il s'agissait là d'un objectif important. Ils ont mis à l'essai de nouvelles méthodes de formation, des programmes d'études innovateurs, ainsi que des partenariats et une formation axés sur le travail qui faisaient le lien entre l'apprentissage et l'emploi. Le moniteur a déclaré que s'il devait donner cette formation à nouveau il insisterait sur l'importance de l'emploi comme objectif principal du projet. Bien qu'il ait trouvé du travail aux quatre stagiaires qui n'ont pas suivi la formation jusqu'au bout, aucun d'entre eux ne s'est montré intéressé.

Les stagiaires ont reçu deux certificats de participation et d'achèvement du cours; ceux qui ont suivi la formation jusqu'au bout ont également reçu un certificat STEC en services ménagers et en services d'alimentation. Les industries de l'accueil et du tourisme reconnaissent la formation. De plus, les parrains et le moniteur encouragent activement leurs partenaires de l'industrie de l'accueil à participer davantage à la détermination des besoins en formation, à la mise en œuvre du programme et au partage des coûts. De cette façon, les rôles consultatifs des partenaires commerciaux ont été mis en valeur et liés directement aux besoins de l'industrie.

L'une des caractéristiques uniques du programme a été le choix de nouvelles méthodes de formation et d'enseignement de compétences pratiques, axées sur l'emploi, qui n'avaient jamais été proposées à des personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Tous les stagiaires concernés éprouvaient des difficultés d'apprentissage et parvenaient difficilement à suivre jusqu'au bout un programme de formation régulier. Ils avaient en outre des lacunes quant aux compétences nécessaires dans l'industrie de l'accueil. Les stagiaires ont entendu parler du projet par leurs contacts personnels et ont été recrutés en fonction des qualifications nécessaires : des difficultés d'apprentissage et la capacité d'exécuter un travail physique. Un médecin a examiné tous les stagiaires et a prononcé un diagnostic d'après des critères spécifiques. Les stagiaires ont pu vivre en résidence pendant qu'ils suivaient la formation à Buffalo Narrows. L'un des avantages du projet a été qu'à mesure que les stagiaires se sont rendu compte qu'ils étaient capables de retourner à l'école, ils ont pris confiance en eux-mêmes, ce qui a favorisé leur employabilité de façon générale. Toutefois, la formation comme telle s'appliquait principalement aux secteurs de l'accueil et du tourisme.

L'aspect innovateur du projet correspondait à la mise à l'essai de nouveaux partenariats communautaires nordiques et à la prestation d'une formation au moyen d'une nouvelle approche de l'apprentissage. Le projet était le premier de ce genre dans le nord de la Saskatchewan à être axé spécifiquement sur les besoins aussi bien des personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage que des employeurs ayant besoin de travailleurs fiables dans l'industrie de l'accueil et des services d'alimentation.

Conception et mise en œuvre du projet

Les besoins des stagiaires et les méthodes de prestation des cours ont été déterminés avec l'aide d'un médecin et d'un expert-conseil en difficultés d'apprentissage. Le moniteur a reçu la totalité du matériel de base du programme d'études du STEC. Toutefois, il a adapté le programme aux besoins individuels des stagiaires, lesquels avaient été déterminés par le médecin, l'expert et les stagiaires eux-mêmes. Neuf différents centres d'apprentissage ont été créés et chacun a été adapté aux besoins particuliers des étudiants. Les stagiaires ont travaillé sur place et ont rendu visite à des employeurs qui utilisaient des méthodes et des outils spéciaux pour les aider.

Le moniteur a adapté les méthodes d'enseignement aux besoins des stagiaires, notamment en faisant en sorte que le malentendant puisse toujours lire sur ses lèvres, en ayant recours à des images plutôt qu'à des textes et en étudiant la langue des Dénés afin de pouvoir communiquer avec les stagiaires des Premières nations dans leur propre langue. Les cours ne se donnaient pas dans une classe durant plus de trois semaines consécutives, ce qui était approprié aux styles d'apprentissage des stagiaires. Les employeurs ont reçu le soutien et l'aide du moniteur et du parrain pour la formation des étudiants. On leur avait fourni des stratégies et des idées quant à la façon de former des personnes ayant des difficultés d'apprentissage.

Au total, neuf stagiaires se sont inscrits au programme, mais seulement quatre d'entre eux n'ont pas terminé la formation. Par la suite, l'un des stagiaires s'est trouvé un emploi dans l'industrie de l'accueil et quatre autres dans d'autres industries. L'un des stagiaires poursuit sa formation, un autre ne cherche pas de travail, et on ne sait pas ce qu'il est advenu des deux autres. Le moniteur a trouvé du travail aux quatre stagiaires qui n'ont pas terminé la formation, mais ils étaient réticents à accepter un emploi. Le moniteur et le parrain ont fait savoir que les stagiaires qui n'ont pas suivi la formation jusqu'au bout ou qui ont refusé un emploi par la suite manquaient de confiance en eux-mêmes et n'avaient pas les compétences personnelles nécessaires pour conserver un emploi. La plupart des stagiaires étaient bénéficiaires de l'aide sociale et ils étaient pris dans le cycle de la dépendance. Ils n'avaient aucune autre raison d'abandonner la formation et ils n'ont pas dit au moniteur pourquoi ils agissaient ainsi. L'un des partenaires a proposé qu'à l'avenir on consacre plus de temps au recrutement et à la sélection des stagiaires.

Trois des six stagiaires interrogés ont déclaré que la formation qu'ils avaient reçue dans le cadre du projet était plus efficace que les autres méthodes de formation, tandis que les trois autres l'ont jugée aussi efficace. Ceux qui l'ont trouvée plus efficace ont expliqué que c'était en raison de l'expérience pratique que leur avait procurée la formation. Les

stagiaires ont pu vivre en résidence pendant qu'ils suivaient la formation à Buffalo Narrows. Les stagiaires ont reçu d'autres services de soutien, notamment des services de tutorat et des conseils en matière de consommation de drogues et d'alcool. Cinq stagiaires ont déclaré avoir reçu les services de soutien dont ils avaient besoin durant leur formation.

Succès remporté par le projet

Les six stagiaires interrogés ont déclaré que la formation avait répondu efficacement à leurs besoins. Plus des deux tiers (67 %) d'entre eux estimaient que l'accroissement de leurs connaissances et de leurs compétences avait été le principal avantage qu'ils avaient retiré du projet de formation. Les avantages jugés moyens ou significatifs comprenaient l'expérience de travail (50 % avantage moyen et 50 % avantage significatif), l'emploi (67 % et 33 %), un plus grand potentiel de rémunération plus élevée à l'avenir (67 % et 33 %), une plus grande confiance en eux-mêmes (50 % et 33 %), l'acquisition d'une base en vue de poursuivre des études plus poussées (83 % et 0 %), des salaires plus élevés (67 % et 33 %), ainsi que la possibilité de se voir confier de plus grandes responsabilités ou d'obtenir de l'avancement (33 % et 33 %). Tous les stagiaires pensaient que le projet les aiderait certainement à obtenir ou à garder un emploi, s'étant tous déclarés persuadés que la formation leur avait apporté les compétences nécessaires à cet égard. De plus, 67 % d'entre eux croyaient que la formation leur avait apporté l'expérience nécessaire pour se trouver un emploi dans d'autres organisations de la même industrie et 83 % ont déclaré que la formation les aiderait à se trouver un emploi dans d'autres industries.

Les parrains et l'un des partenaires se sont déclarés très satisfaits de la formation donnée aux stagiaires. Ils ont affirmé que la formation avait fourni les compétences nécessaires et préparé les stagiaires à un emploi dans l'industrie de l'accueil. Ceux qui ont terminé la formation et qui se sont trouvé de l'emploi ont été moins nombreux que prévu. Toutefois, un modèle de formation pour personnes ayant des difficultés a été élaboré, des personnes qui ne travaillaient pas auparavant se sont trouvé un emploi, et d'autres poursuivent une formation ou des études. De plus, des emplois non traditionnels pour les hommes ont été comblés, et l'élaboration d'un ensemble de compétences a permis aux stagiaires d'acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser à l'avenir.

Les partenaires du projet étaient :

- PRPPH;
- Gary Tinker Federation;
- EPFP La Ronge;
- Collège régional Northlands;
- Entreprises d'accueil du nord.

Le PRPPH a fourni des contributions en argent; GTF a développé la clientèle; EPFP La Ronge a fourni le transport et un bureau; le collège régional Northlands a embauché un moniteur, offert des locaux pour la formation et l'hébergement, et a dispensé le programme de formation; et six entreprises d'accueil du nord ont fourni des placements aux stagiaires.

Les avantages retirés de ces partenariats ont été qu'on a mieux compris, au collège Northlands, que les difficultés d'apprentissage étaient un problème important de l'éducation postsecondaire. Dans l'industrie de l'accueil, un intérêt et une prise de conscience ont vu le jour en ce qui a trait à l'embauche de personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Au sein de la collectivité, cette question est devenue mieux connue. Les professionnels ont pris conscience des postes que les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage peuvent occuper. De plus, des liens plus étroits se sont noués entre le collège Northlands, GTF et le STEC.

L'un des parrains a déclaré que les employeurs étaient souvent très occupés et que les contraintes de temps ont-ils nui à la communication entre employeurs et parrains. Ainsi, les employeurs ont-ils souvent mal compris leurs rapports avec les stagiaires. Le moniteur a relevé ces défis en effectuant de fréquents suivis auprès des stagiaires et en travaillant fort pour créer un sentiment d'appréciation et de confiance entre les représentants du programme de formation et l'employeur, sentiment qui, selon le parrain, est essentiel aux partenariats. L'agent de projet et l'un des parrains ont en outre fait valoir que certains placements en vue de prodiguer une expérience professionnelle étaient trop éloignés des stagiaires, de sorte que tous les travaux pratiques n'ont pas réussi. Par ailleurs, les participants des régions éloignées ont éprouvé des difficultés à se déplacer jusqu'à l'endroit où se donnait la formation.

Un autre parrain a signalé que le plus grand défi à relever provenait du système scolaire public, lequel aurait pu aider les stagiaires, même s'il n'était pas l'un des partenaires du projet. Le parrain a affirmé que le refus du système scolaire public de fournir de l'information a mal servi les étudiants aux prises avec des difficultés d'apprentissage, qui sont déjà conscients de leur différence. Il est préférable, et cela leur est plus utile, d'expliquer aux étudiants la nature de leurs difficultés et de leur offrir des stratégies pour y faire face. Tous les stagiaires ont dû se prêter à un diagnostic médical, même si les écoles publiques avaient déjà procédé à de tels diagnostics. Ici encore, les écoles publiques ont refusé de faire connaître cette information. Et pourtant, ce partage d'information aurait bénéficié aux personnes qui font la transition vers la formation postsecondaire, particulièrement dans les cas où elles n'ont pas très bien réussi à l'école publique. Selon le parrain et les partenaires, les partenariats devraient être durables. Northlands élabore des stratégies relatives à des difficultés d'apprentissage spécifiques, et fait le lien entre ses clients et les occasions d'emploi.

Rentabilité du projet

Les organismes parrains se sont dits relativement satisfaits de la rentabilité de ce projet de formation. Toutefois, l'un d'eux a déclaré que les coûts d'élaboration puis de défense de la proposition, pendant le processus d'approbation, totalisaient environ 25 000 $. Un autre parrain estimait que cela lui avait coûté environ 1 500 $ en temps et en frais de déplacement. L'un des partenaires a déclaré que le projet de formation était un investissement valable et rentable, parce qu'il permettait de trouver du travail à des personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage et qui font face à des obstacles à la formation et à l'emploi.

Les stagiaires n'ont rien eu à payer de leur poche. Ils n'ont pas été tenus d'étudier en dehors des heures de formation régulières.

Au total, le projet de formation a coûté 148 311,52 $ dont une contribution des IS de 91 919,04 $. Le parrain du projet a fourni 4 000 $ en nature et les partenaires ont versé 47 392,48 $ en argent et 5 000 $ en nature. Le coût global par participant était de 16 479,06 $, soit 10 213 23 $ par participant pour les IS.

Les parrains et les stagiaires se sont déclarés très satisfaits de la valeur et des résultats de la formation. Le programme a en outre réduit le nombre de personnes recevant de l'aide sociale, et a par conséquent été avantageux pour le gouvernement.

Projet de formation GED 12/Transport Operator

Saskatoon Centre of Reading Excellence (SCORE)

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par un représentant du parrain du projet, le Saskatoon Centre of Reading Excellence (SCORE); un représentant des partenaires, du Transportation Careers Development Centre (TCDC); et huit stagiaires ayant pris part au projet.

Le projet de formation du General Educational Development (GED) 12/Transport Operator durait 32 semaines, parrainé par le SCORE. Il a été conçu pour délivrer un permis de camionneur CEES 12, classe 1A, ainsi que le certificat de camionneur aux stagiaires aux prises avec des difficultés d'apprentissage et qui étaient prestataires de l'aide sociale. La formation combinait des cours dispensés dans une classe et une composante de formation de six semaines en cours d'emploi. Les objectifs du projet, tels que définis dans la proposition, étaient les suivants :

- Huit participants sur neuf termineront leur certificat d'équivalence d'études secondaires (CEES) 12.
- Six participants sur neuf seront employés comme camionneurs.

Le calendrier du projet de formation était le suivant :

Recrutement des participants	28 février 1997
Élaboration du programme d'études	28 février 1997
Formation CEES/compétences professionnelles	18 juillet 1997
Formation de camionneur	10 octobre 1997
Suivi de placement dans un emploi rémunéré	31 octobre 1997
Rapport final déposé au plus tard le	31 décembre 1997

Le projet s'est déroulé à Saskatoon du 3 février au 31 octobre 1997.

Pertinence du projet

Le projet GED 12/Transport Operator était destiné à répondre aux besoins des stagiaires. La nécessité d'une formation de camionneur a été déterminée en regard de la pénurie

d'employés qualifiés dans l'industrie du camionnage et des lacunes du groupe cible en ce qui a trait aux compétences. Les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage devaient acquérir les compétences nécessaires afin de devenir des employés habiles dans l'industrie du camionnage. Ces demandeurs ont toujours éprouvé des difficultés d'adaptation à la formation « régulière » ou aux programmes de formation générale. La principale innovation du projet était de combiner un programme CEES 12 avec certificat de camionneur professionnel à un permis de classe 1A et de l'offrir à un groupe de personnes ayant des difficultés d'apprentissage. L'industrie du transport reconnaît le permis de classe 1A et le certificat de camionneur professionnel comme qualifications de base en vue d'un emploi dans l'industrie du camionnage. La formation est très polyvalente, étant donné que le permis de classe 1A est reconnu dans toute l'Amérique du Nord et que le CEES 12 est également reconnu dans toutes les industries comme qualifications de base pour la plupart des emplois.

Même si le CEES du SCORE et la formation de camionneur du TCDC existaient déjà, le projet présentait pour la première fois un lien officiel entre les deux partenaires. La formation de camionneur est aussi offerte par le SIAST, mais le présent projet a été ajusté de manière à répondre aux besoins du groupe cible. Le parrain a fait savoir que la confiance en eux-mêmes acquise par les stagiaires, les techniques de recherche de débouchés, les stratégies d'adaptation et les techniques de gestion du changement peuvent s'appliquer à de nombreuses situations professionnelles et sociales.

Huit des neuf étudiants qui ont entrepris le programme l'ont suivi jusqu'au bout, six ont obtenu leur permis de classe 1A et cinq ont suivi la totalité du programme. Trois des stagiaires ont maintenant un emploi dans l'industrie du transport ou une industrie connexe, deux travaillent dans d'autres industries et trois se cherchent du travail.

Conception et mise en œuvre du projet

Le CEES 12 et le projet de formation de camionneur étaient conçus de manière à répondre aux besoins particuliers des personnes aux prises avec des troubles d'apprentissage. SCORE et TCDC ont collaboré à la conception du programme en y intégrant les suggestions des stagiaires de projets antérieurs. C'est la première fois qu'un même programme réunit le CEES 12 et le permis de camionneur de classe 1A et est offert à un groupe nombreux de personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage. Le projet comportait des compétences en formation générale transmises par le SCORE afin que les stagiaires terminent le CEES 12, de même que des volets d'apprentissage en classe pour la formation de camionneur. La formation pratique en vue d'obtenir le permis de classe 1A de la Saskatchewan Government Insurance (SGI) et le certificat de camionneur a été donnée au TCDC.

Le volet de formation générale comprenait des stratégies sociales, comportementales et cognitives pour se préparer à l'emploi. Tous les aspects de la formation ont été personnalisés et la formation intégrait des méthodes comme des classes peu nombreuses, un calendrier souple pour les examens et l'achèvement de la formation, des lecteurs et des

rédacteurs, et elle mettait l'accent sur la formation pratique. Les stagiaires ont entendu parler du projet par la publicité (50 %), la NCC (38 %), leurs contacts personnels (25 %) et le SIAST ou un collège régional (13 %).

Les stagiaires ont bénéficié d'autres services de soutien, notamment des services de counselling et de suivi par l'agent de liaison communautaire, qui a offert son soutien en vue d'évaluer les choix de mode de vie et de mettre en œuvre des changements à long terme nécessaires à la réussite dans le monde du travail. Les services de soutien utilisés par les stagiaires interrogés comprenaient des services d'orientation professionnelle et de counselling personnel (75 % chacun), le tutorat et le mentorat (63 % chacun) et les services de transport (38 %). Tous les stagiaires ont déclaré avoir reçu les services de soutien dont ils avaient besoin durant leur formation.

Les partenaires du projet de formation comprenaient la NCC, qui a fourni l'orientation, et le parrain qui a fourni la liste des professionnels et des agences de services ci-dessous, lesquels ont facilité la réalisation du projet :

- Ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, Saskatchewan Government Insurance;
- Learning Disabilities Association of Saskatchewan;
- Campus Kelsey (SIAST);
- Indian and Métis Friendship Centre, Conseil tribal de Saskatoon (STC), et Urban First Nations Inc.;
- Community Mental Health, Community Clinic, Saskatoon Family Services Bureau;
- Saskatoon City Police, Gendarmerie royale du Canada (GRC), aide juridique, services de probation;
- John Howard Society, Salvation Army, Saskatoon Family Support Centre, banque alimentaire;
- Village Green Furniture, Y Opportunity Shop;
- Citoyenneté et Immigration Canada;
- Propriétaires, Rentalman, anciens employeurs, sociétés d'habitation et divers professionnels de la collectivité, notamment médecins, avocats, dentistes, psychiatres et pharmaciens.

Succès remporté par le projet

Un programme souple, de longue durée, a répondu aux besoins hautement complexes et uniques des étudiants qui sont aux prises avec des difficultés d'apprentissage. Selon le parrain, le groupe cible avait toujours éprouvé des difficultés à aller jusqu'au bout des programmes de formation régulière et il n'est pas possible de répondre à ses besoins au moyen d'un programme rigide, de courte durée. Un soutien permanent et des services de counselling ont été offerts, et la méthode d'instruction et le contenu pédagogique ont contribué à l'acquisition de compétences individuelles relatives à l'employabilité. Le programme d'études intégré a motivé les étudiants et en a incité un plus grand nombre à compléter leur formation. Le faible rapport de trois étudiants pour un enseignant à toutes les phases de la formation a contribué de façon très importante au succès du programme.

Les stagiaires ont appris de nouvelles techniques leur permettant d'entrer sur le marché du travail. L'une des découvertes est que la souplesse du programme est essentielle si l'on veut tenir compte des profils d'apprentissage des stagiaires, des maladies ou des autres circonstances atténuantes. Au départ, le partenariat a été ébranlé lorsque le TCDC s'est révélé non préparé à relever les défis que pose un groupe nombreux d'étudiants aux prises avec des difficultés d'apprentissage. Toutefois, le TCDC a appris comment donner les cours avec l'aide des moniteurs du SCORE.

Le SCORE et le TCDC souhaitent le maintien des liens qui se sont noués grâce au partenariat. Bien que le partenariat ait été officiellement dissous, de bonnes relations de travail continuent d'exister et les discussions en vue de futurs programmes conjoints se poursuivent. Le SCORE a établi des liens avec diverses compagnies de l'industrie du transport qui ont exprimé leur intérêt pour des programmes conjoints.

Tous les stagiaires ont affirmé que le projet allait certainement les aider à se trouver ou à garder un emploi parce qu'il leur avait procuré les compétences nécessaires (88 %) ou un emploi (13 %). Les stagiaires ont noté comme avantages importants l'amélioration de leurs connaissances et de leurs compétences (88 %), l'expérience de travail, l'acquisition d'une base en vue de poursuivre des études plus poussées, l'emploi et le potentiel accru de toucher un meilleur salaire à l'avenir (50 % chacun). Par ailleurs, 88 % des stagiaires estimaient que la formation procurait une expérience en vue d'un emploi dans diverses organisations; 75 % d'entre eux prévoyaient poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme; et 88 % croyaient que la formation avait répondu efficacement à leurs besoins.

Le projet a permis de démontrer que les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage peuvent réaliser leur potentiel et devenir des membres satisfaits et productifs de la société si on leur donne la possibilité de recevoir la formation appropriée. Une approche pédagogique holistique peut les aider à se libérer du cycle de la dépendance pour apporter une contribution active à la société. Les programmes de longue durée permettent aux personnes concernées d'opérer une transition réussie vers l'obtention et le maintien d'un emploi tout en adoptant de nouvelles compétences, attitudes, modes de vie et relations.

Rentabilité du projet

Le coût total du projet s'élevait à 229 228,57 $ dont une contribution des IS de 165 571,47 $. Les contributions des partenaires totalisaient 2 394,37 $ en argent et 24 332 $ en nature. Le parrain du projet a fourni 37 325,10 $ en nature. Le coût total par participant était de 25 469,84 $, soit 18 353 $ pour les IS.

Le parrain a fait valoir qu'en raison de circonstances imprévues, il a fallu prolonger le projet afin de donner à chaque étudiant la possibilité de participer au volet formation en milieu de travail. Cela a entraîné d'inévitables augmentations des coûts, lesquels ont été couverts par des contributions en nature. La plupart des stagiaires (88 %) pensent que la formation était rentable en raison de la qualité des cours et de la méthode utilisée (75 %), qui ne leur a rien coûté (25 %). L'un des stagiaires s'est déclaré indécis à cet égard.

Selon le parrain, les personnes qui éprouvent de sérieuses difficultés d'apprentissage se retrouvent souvent dans une situation financière extrêmement limitée qui fait qu'elles sont totalement dépendantes du financement des organismes extérieurs si elles veulent suivre une formation. Bien que les partenaires, les organismes de coopération et l'industrie du transport soient fermement engagés à fournir des possibilités appropriées aux personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage, les coûts prohibitifs de ce type de formation intensive et individualisée exigent un financement supplémentaire permettant d'assurer la continuité de tels projets.

Projet de formation Gravelbourg-Wood River Employment

Division scolaire Gravelbourg-Wood River

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, de la division scolaire Gravelbourg (rebaptisée Golden Plains); un partenaire représentant le collège régional Cypress Hills; un partenaire représentant de DeCap Trailer Manufacturing; et 38 stagiaires interrogés sur les 142 qui ont pris part à ce projet. On n'a préparé aucun rapport financier pour ce projet.

Le projet Gravelbourg-Wood River Employment était destiné à fournir une formation en soudage aux étudiants en vue d'un crédit d'études secondaires et du SIAST. Un cours de tourisme a également été offert aux étudiants qui avaient manifesté leur intérêt. Le principal objectif de la division scolaire était d'avoir accès à un financement en vue de dispenser une formation en arts industriels aux étudiants, étant donné qu'il n'existait pas déjà de programme de cette nature dans la division.

Pertinence du projet

Selon le parrain du projet, la nécessité de cette formation a été démontrée au sein du système d'éducation par les parents, les étudiants et les professeurs. La nécessité de la formation est par ailleurs apparue grâce à un sondage mené auprès des entreprises des divisions scolaires Gravelbourg-Wood River. On a ainsi déterminé qu'il y avait un grand besoin de soudeurs dans cette région, besoin qui faisait écho à une tendance constatée dans toute la province. La formation a été conçue de manière à répondre aux besoins des étudiants du secondaire afin de leur permettre de se porter candidats à des postes de soudeur dans la collectivité et partout dans la province ou de poursuivre leur formation. Il n'existait pas de programme d'études de niveau secondaire qui offrait une formation susceptible d'être accréditée par le SIAST.

On a également offert un programme de tourisme, car quelques étudiants avaient manifesté leur intérêt pour cette industrie. Le volet soudage du projet de formation Gravelbourg-Wood River était un programme de six semaines. Les étudiants du secondaire ont pris part au cours de soudage une fois par semaine de 12 h 30 à 18 h 30. Les objectifs, tels que définis dans la proposition, étaient les suivants :

- en réponse aux besoins du marché du travail et des industries, élaborer et dispenser sur le plan local et rural, des programmes de formation bilingues à l'intention des étudiants

du secondaire et des étudiants adultes désireux d'acquérir des compétences accrédités aussi bien par les écoles que par le SIAST;

- élaborer un modèle de « centre d'apprentissage » afin d'assurer une formation en compétences spécifiques susceptibles d'être adoptées et utilisées partout dans la province;

- mettre à l'essai de nouveaux partenariats communautaires ainsi que la méthode d'acquisition des compétences du centre d'apprentissage;

- faire en sorte que les stagiaires adultes en soudage MIG passent directement de la formation a un emploi chez des fabricants locaux.

Les étudiants qui ont entièrement suivi le programme de soudage ont obtenu un crédit d'études secondaire et une accréditation du SIAST pour le soudage à l'arc sous pression de gaz inerte avec fil-électrode fusible MIG (Welding 134 et 135 de l'apprenti soudeur de classe 1). Cela équivaut approximativement au tiers de la formation de classe 1. Pour ce qui est de la formation en tourisme, les stagiaires ont obtenu une attestation du STEC, ainsi que les certificats Saskatchewan Best, Food Safety et Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). De plus, les stagiaires obtiendront un crédit partiel du campus Kelsey du SIAST, à Saskatoon. Selon le parrain, le groupe cible, pour la division scolaire, était composé des étudiants de 11^{e} et de 12^{e} année, tandis que le collège régional visait les prestataires d'assurance-emploi et les bénéficiaires d'aide sociale.

Le parrain estimait que cette formation était nécessaire car elle fournissait aux stagiaires la possibilité d'accéder aux programmes I/A, d'être traités en adultes et de faire l'expérience d'une formation efficace en raison de la durée de six heures des classes, qui permettaient de fournir le maximum de temps de travaux pratiques.

Conception et mise en œuvre du projet

Le projet de formation Gravelbourg-Wood River Employment consistait en formation en classe et en cours d'emploi. Le calendrier du projet est présenté en détail ci-dessous :

- Novembre-décembre 1996 — Mettre sur pied un centre d'apprentissage, embaucher un coordonnateur, mettre au point le programme d'études, commencer à former 12 étudiants adultes en soudage MIG.

- Janvier 1997 — Obtenir l'attestation du ministère de l'Éducation de la Saskatchewan en vue d'une immatriculation supérieure du campus Palliser du SIAST pour des crédits de niveau postsecondaire et des crédits d'apprentissage.

- Février-juin 1997 — Donner la formation à 72 étudiants du secondaire en Expérience de travail dans le cadre d'un cours en modules de six semaines regroupant 12 étudiants chacun.

Une modification a été apportée le 30 septembre 1997 afin de reporter la date de la fin du projet du 30 juin 1997 au 31 janvier 1998.
Les étudiants inscrits au volet soudage du programme se rendaient par autobus à un endroit central, le bâtiment préfabriqué d'un fermier. Les étudiants des volets tourisme-accueil-entrepreneuriat recevaient leur formation dans les écoles. Le niveau de satisfaction moyenne des participants en ce qui a trait aux services de transport était de 4,4 sur une échelle de cinq points. Tous les stagiaires ont eu accès à d'autres services de soutien, qu'ils ont utilisés, par exemple les services de transport (68 %), les services d'orientation professionnelle (29 %) et de counselling personnel (13 %), les services de tutorat (18 %) ainsi que les services de mentors et de superviseurs compagnons (58 %). Tous les participants interviewés ont fait savoir qu'ils avaient reçu tous les services de soutien nécessaires durant la formation et que cette formation avait généralement répondu efficacement à leurs besoins. Le programme d'études en soudage a été prévu par un rédacteur qui avait reçu des renseignements du SIAST, d'un ancien professeur de division scolaire et du collège régional Cypress Hills. Le programme d'études est prévu pour utilisation provinciale sous l'égide du ministère de l'Éducation de la Saskatchewan pour les cours de base Welding 10, 20 et 30.

La majorité des stagiaires (61 %) estimaient que l'accroissement des connaissances et des compétences représentaient les principaux avantages du projet, tandis que l'accès à un emploi (18 %) et à une expérience de travail (11 %) étaient également mentionnés comme des avantages principaux. L'acquisition d'une base en vue de poursuivre des études plus poussées et l'expérience de travail étaient mentionnées comme des avantages importants par 61 % des participants.

Les partenaires ont également joué un rôle important dans la mise en œuvre du programme : le moniteur a été recommandé par le SIAST; les divisions scolaires ont fourni les étudiants et le transport par autobus; les ressources des divisions scolaires et de Cypress Hills ont été réunies pour mettre sur pied le centre d'apprentissage. Par ailleurs, on a sondé les entreprises locales avant le projet afin de déterminer leurs besoins, et ce, pour que le programme de formation soit approprié. Vingt-deux entreprises locales ont également fourni des emplois rémunérés et plusieurs ont accepté d'offrir éventuellement des emplois aux stagiaires. Le partage des responsabilités et des ressources ont rendu possible la création du centre d'apprentissage. Les partenariats étaient nécessaires pour que le projet soit mis en route, et l'on s'attend à ce qu'ils durent.

Succès remporté par le projet

Sur 142 participants, 136 ont terminé leur formation : 11 étudiants adultes sur 12 et 125 étudiants du secondaire sur 130. Ces chiffres comprennent les stagiaires qui ont pris part à la deuxième édition du programme, donnée grâce aux fonds qui restaient du financement accordé par les IS, les établissements d'enseignement postsecondaire et le ministère de l'Éducation (pour la rédaction des programmes d'études). Selon le parrain, le projet à aidé les étudiants « marginaux » à se motiver à acquérir une attitude plus positive envers l'école. Les participants ont eu de meilleures notes dans toutes les matières et plusieurs d'entre eux ont poursuivi leurs études postsecondaires, ce qu'ils n'auraient peut-être pas fait sans le projet de formation.

La plupart des stagiaires (90 %) ont estimé que la formation avait été plus efficace par rapport à d'autres méthodes de formation et 77 % d'entre eux ont attribué cette efficacité de la formation à l'acquisition d'une expérience pratique, tandis que 50 % des stagiaires ont mentionné un « bon moniteur ». Les stagiaires ont en outre fait état d'un contenu de cours adéquat (15 %), de l'emploi qui a suivi (15 %), de l'enseignement individualisé (12 %) et du recours à la technologie (12 %) comme autant d'éléments caractéristiques de l'efficacité du programme. Les stagiaires ont accordé une cote de satisfaction de 4,4 à chaque volet de la formation en cours d'emploi, sur une échelle de satisfaction de cinq points.

Par ailleurs, la plupart des stagiaires (87 %) ont indiqué qu'ils n'auraient pas suivi la formation si le projet TE ne leur avait pas été offert. Tous les stagiaires interviewés estimaient que le projet de formation TE les aidera certainement à obtenir un emploi ou à le conserver parce qu'il leur procurait les compétences nécessaires à cette fin.

La formation fondée sur les besoins de l'industrie locale a aidé à rendre le programme avantageux pour les employeurs et les stagiaires. Les communications avec l'industrie locale ont été un élément important de la détermination des besoins en formation et des emplois pour lesquels les stagiaires pourraient être formés. Les employeurs ont obtenu des candidats et des employés plus qualifiés, et l'un des employeurs a fait de l'obtention du certificat STEC une condition d'embauche à son hôtel-restaurant, car ce certificat n'est accordé qu'aux employés ayant reçu une meilleure formation.

L'un des partenaires estimait que le processus d'admission des BAS était trop rapide et qu'une sélection plus rigoureuse aurait été appropriée. Ce partenaire a déclaré que certains participants ne voulaient pas vraiment faire partie du programme, ce qui est relié aux importants obstacles à l'emploi qui se dressent devant les personnes prises dans un cycle de dépendance. Un autre partenaire de l'industrie aurait aimé prendre une part plus active à l'élaboration du programme d'études afin d'y ajouter les compétences particulières dont son entreprise a besoin. Dans l'ensemble, le parrain et les partenaires jugeaient que l'amélioration des communications entre l'industrie et les divisions scolaires a eu pour effet l'instauration d'un programme de formation qui répondait aux besoins de l'industrie locale.

Le projet a suscité la création d'un nouveau cours I/A pour le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan. La formation a tenu compte des besoins des entreprises de la collectivité et a montré qu'il peut y avoir un lien direct entre l'éducation et l'emploi. Le programme a été offert une deuxième puis une troisième fois dans la division scolaire, et la demande est forte de la part des étudiants, des professeurs, des parents, du parrain et des partenaires pour qu'il soit poursuivi en permanence.

Rentabilité du projet

Le coût par participant, pour les IS, était de 1 903,51 $. Le parrain a fait savoir que, pour poursuivre le programme, le coût total par participant serait d'environ 1 300 $. Ce coût est inférieur parce que le programme d'études a déjà été élaboré et rédigé, activités qui

constituaient une dépense importante lors du premier projet. De plus, le centre d'apprentissage existe déjà, ce qui réduit les coûts. Tous les stagiaires interrogés ont répondu que le projet était rentable pour eux, surtout parce qu'ils n'ont pas eu à payer de frais de scolarité.

Programme Comprehensive Education and Employment Training Development

Rainbow Youth Centre

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par la marraine du projet du Rainbow Youth Centre; un partenaire représentant le campus Woodlands du SIAST pour le programme Cooking; un partenaire moniteur, du centre d'apprentissage Touchwood, File Hills, Qu'Appelle (TFHQ); un partenaire représentant, le Paul Dojack Youth Centre; et huit stagiaires.

Le programme Comprehensive Education and Employment Training Development était un projet d'une durée de 32 semaines parrainé par le Rainbow Youth Centre de Regina. Ce programme a été conçu pour aider les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi à acquérir des connaissances théoriques et pratiques et des compétences en cuisine afin d'accroître leur employabilité et leur participation au marché du travail. L'objectif du projet, tel qu'énoncé dans la proposition, était le suivant :

Appliquer la formation individualisée, qui conduit les stagiaires de leur point de départ à l'attestation SIAST, y compris la mise à niveau CEES au besoin, sans interruption de leur formation. Onze employeurs se sont engagés à offrir un emploi aux stagiaires après cette formation axée sur le travail, et les stagiaires toucheront un revenu d'emploi à partir du milieu de cette formation.

Le projet s'est déroulé à Regina du 15 octobre au 3 décembre 1997. Le calendrier était le suivant :

Phase I Semaines 1 à 8 — Embauche du coordonnateur de projet, élaboration du programme et recrutement, notamment élaboration du programme d'études, de la publicité et de la séance d'orientation. Évaluation et sélection des jeunes candidats; sélection de 16 stagiaires.

Phase II 12 semaines — Programme d'acquisition de connaissances préparatoires à la vie quotidienne au Centre.

Phase III Les entreprises hôtes détermineront (à la phase I) quelles sont les personnes qu'elles souhaitent voir prendre part à la formation donnée dans le cadre du programme de Formation du formateur du STEC, et qui a pour objet de leur fournir les compétences qui les aideront à agir comme conseillers auprès des jeunes inscrits au programme.

Phase IV Le stage d'observation de l'employé au travail se poursuivra tout au long de la phase II et du volet de l'enseignement.

Phase V Formation d'une semaine en soutien par les pairs et en pratique de groupe afin d'acquérir des aptitudes aux relations interpersonnelles et aux relations d'aide visant à résoudre divers problèmes des jeunes.

Phase VI Cours d'une semaine avec attestation de compétence en réanimation cardio-respiratoire (RCR) et certificat de secourisme élémentaire; manutention sécuritaire des denrées alimentaires; Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

Phase VII Les personnes ayant besoin d'un CEES seront soumises à un test préliminaire et à un post-test ou suivront un cours de perfectionnement au Pathfinders Learning Centre. Les participants seront en classe de 14 h 30 à 20 h 30 pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 semaines. Formation assurée par TFHQ.

Phase VIII Programme Short Order Cook Diploma de 12 semaines donné par le SIAST, dont deux semaines en classe au Centre et 10 semaines de quatre jours en milieu de travail et d'un jour en classe. Les jeunes doivent passer les tests normalisés du SIAST. Les employeurs verseront un salaire à partir du milieu de la formation axée sur le travail.

Phase IX Onze employeurs (on est à la recherche d'un douzième employeur) ont accepté d'embaucher les stagiaires à plein temps sans déplacer les employés actuels. Le RYC réunira l'information statistique et les autres données pertinentes en vue de la production d'un rapport écrit. Le suivi des stagiaires doit se poursuivre jusqu'au 31 mars 1999.

Pertinence du projet

Le programme Comprehensive Training visait les jeunes déplacés de 17 à 25 ans qui touchaient des prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi. L'objectif du programme était de répondre aux besoins des clients de Rainbow Youth, dont un bon nombre font face à de multiples obstacles à l'emploi, y compris des questions personnelles comme la toxicomanie, un milieu familial traumatisant et une piètre estime d'eux-mêmes. Afin de s'attaquer à ces questions, on a adopté comme élément de base l'acquisition de compétences d'adaptation à la vie quotidienne. Par l'éducation et l'auto-évaluation, le volet sur l'adaptation à la vie quotidienne a procuré aux stagiaires des outils avec lesquels opérer des changements, ce qui a amélioré leur estime d'eux-mêmes et le sentiment de leur propre valeur. La marraine du projet a déclaré que les techniques d'adaptation à la vie quotidienne sont essentielles à la réalisation des objectifs pédagogiques et professionnels. Les objectifs restent inaccessibles, quand les problèmes personnels, passés ou actuels, ne sont pas examinés et traités. Tous les participants au programme ont eu la possibilité d'aborder leurs problèmes soit en groupe, soit en consultation

individuelle. Jusqu'à maintenant, aucun autre programme n'a offert de formation à long terme de nature holistique comportant une formation complète en techniques d'adaptation à la vie quotidienne.

L'industrie de l'alimentation a toujours connu un taux élevé de roulement de personnel et DRHC prévoit une croissance des emplois supérieure à la moyenne d'ici 2005. Le programme Short Order Diploma Cooking du SIAST peut aider les travailleurs peu qualifiés ou moyennement qualifiés à acquérir un intérêt pour l'emploi et un engagement à améliorer leurs compétences. Le programme est reconnu par l'industrie et agit comme préalable au programme Commercial Cooking du SIAST. Les diplômés du Short Order Diploma sont aussi devenus membres de la Chef's Association de Regina. Le CEES 12 a procuré aux stagiaires les compétences de base nécessaires à la plupart des emplois dans chaque industrie.

Conception et mise en œuvre du projet

Le programme Comprehensive Education and Employment Training comportait quatre volets :

- Adaptation à la vie quotidienne (14 semaines);
- Éducation CEES 12 (12 semaines);
- Certificat en programmation (2 semaines);
- Diplôme en cuisine (12 semaines).

Le volet adaptation à la vie quotidienne, dispensé par Rainbow Youth, consistait en sessions individuelles et de groupe destinées à explorer et à soigner les problèmes personnels. Durant les toutes dernières semaines de ce volet, on a mis l'accent sur l'emploi et les questions professionnelles, telles que l'étiquette au travail, le langage sur les lieux de travail, le harcèlement sexuel, le racisme, la résolution de problèmes et les entrevues d'emploi, toutes questions qui ont été explorées dans des exposés, des exercices individuels et en groupe ainsi que dans des jeux de rôle. Les services de soutien utilisés par les stagiaires comprenaient des services d'orientation professionnelle (63 %) et des services de counselling personnel (75 %), des services de tutorat (50 %) et de transport (88 %). Tous les services de soutien ont reçu un pointage élevé sur l'échelle de satisfaction de cinq points, le score le plus bas étant de 4,5 (orientation professionnelle et counselling personnel), et le plus haut de 4,9 (services de transport). Les autres services de soutien mentionnés sont les « programmes AA et les conversations individuelles les uns avec les autres », de même que le « travail bénévole et un groupe de soutien des pairs ». Les trois quarts des stagiaires ont fait savoir qu'ils ont reçu les services de soutien dont ils avaient besoin durant leur formation, tandis qu'un des stagiaires aurait aimé avoir plus de counselling personnel et qu'un autre a déclaré ne pas avoir reçu de l'assurance-emploi le financement dont il avait besoin.

Le CEES 12 a été dispensé par un partenaire du projet, THFQ, à l'aide d'un programme CEES individualisé, géré par ordinateur, relativement nouveau pour la province. Les participants ont eu l'occasion de se familiariser avec les ordinateurs et le partenaire de

TFHQ a insisté sur le fait que le programme permettait à des personnes de différents niveaux et ayant des compétences diverses de connaître le succès. Le programme conduisant à un certificat a été offert individuellement aux jeunes qui se sont intégrés au volet SIAST du projet. Le programme et les partenaires qui ont dispensé la formation en vue de l'attestation étaient les suivants :

- Safe Food Handling Course (Regina Health Department);
- Premiers secours et RCR (Ambulance Saint-Jean);
- Peer Helpers et Anger Management (Rainbow Youth);
- Work Hazard Certificate Program (SIAST).

Les autres partenaires comprenaient la NCC (aiguillages) et le Core Ritchie Centre — City of Regina (programmation de loisirs).

Le programme Short Order Diploma Cooking du SIAST consistait en deux semaines de cours en classe au Rainbow Youth, suivies d'un jour en classe et de quatre jours en milieu de travail. Le Paul Dojack Youth Centre a fourni un moniteur pour aider à dispenser le programme, tandis que le SIAST a fourni le programme de cuisine et un moniteur. Job Shadowing/Work Placements a enregistré la participation de 10 employeurs et de 11 étudiants.

Succès remporté par le projet

La marraine et tous les partenaires ont fait savoir que Job Shadowing/Work Placements avait été très avantageux pour les stagiaires en les sensibilisant à l'industrie des services d'alimentation, à l'environnement professionnel et au travail avec des superviseurs et des collègues. Selon Tom VanVus, du Paul Dojack Centre, les placements professionnels ont été importants non seulement pour les emplois futurs dans cette entreprise, mais aussi pour avoir permis aux stagiaires d'acquérir une plus grande confiance en eux-mêmes dans une véritable entreprise. Plusieurs stagiaires ont acquis une plus grande confiance en eux-mêmes en raison de ces placements professionnels, et le projet a permis à six stagiaires de décrocher leur premier emploi.

Bien que la marraine du projet se soit déclarée d'accord sur la valeur des placements professionnels, elle a quand même mis le doigt sur un certain nombre de problèmes. Certains employeurs avaient des attitudes étonnantes. Notamment, ils cherchaient d'abord à obtenir une main-d'œuvre gratuite, ils avaient des attentes très élevées par rapport aux étudiants, ils se montraient critiques, ils portaient des jugements catégoriques et ils refusaient de s'engager envers les stagiaires auxquels ils n'avaient guère de temps à consacrer. La marraine a déclaré que certaines de ces attitudes auraient pu être évitées si tous les employeurs avaient suivi l'atelier de « formation du formateur » du ministère du Tourisme de la Saskatchewan (auquel la moitié seulement des employeurs a participé). Rainbow Youth a pu aplanir la plupart des difficultés grâce à des visites nombreuses sur les lieux de travail et à la médiation. Toutefois, la marraine a estimé que la sélection des employeurs aurait pu être plus rigoureuse, de manière à s'assurer d'un soutien plus approprié des stagiaires, de même que de la sincérité des motivations des employeurs

quant à leur participation au programme. Malgré ces difficultés, la marraine a trouvé que, dans l'ensemble, les placements professionnels ont été une composante essentielle et réussie du projet.

Selon la marraine, le projet représente une amélioration par rapport aux programmes de courte durée sur l'acquisition de compétences et l'obtention d'un emploi, car ces programmes à court terme ne répondent pas aux besoins du groupe cible et aboutissent souvent à l'échec des stagiaires. Le groupe cible doit pouvoir compter sur un soutien et une formation de longue durée pour renverser des obstacles profondément enracinés et changer ses habitudes de vie. Quoi qu'il en soit, une sélection rigoureuse des stagiaires a fait en sorte que les participants se sont montrés très intéressés à l'industrie et voulaient obtenir des emplois. Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- Onze des participants au programme ont terminé le cours Safe Food Handling, Premiers soins/RCR, Peer Helpers et le Anger Management Certificates.

- Huit stagiaires ont terminé le programme Work Hazard Certificate offert par le SIAST.

- Onze stagiaires ont terminé le programme sur l'adaptation à la vie quotidienne, tandis que six des neuf étudiants admissibles ont obtenu le certificat d'équivalence d'études secondaires (CEES 12) grâce au programme.

- Huit des 12 étudiants inscrits au programme d'aide-cuisinier du campus Woodlands du SIAST ont été promus.

Tous les stagiaires interrogés ont déclaré que le projet de formation allait certainement les aider à se trouver ou à conserver un emploi parce qu'il leur avait procuré les compétences nécessaires (63 %) ou qu'ils n'auraient pas décroché d'emploi sans le programme (25 %). Selon la marraine, le programme a transmis aux participants les compétences et les aptitudes nécessaires à l'obtention d'un poste de premier échelon, mais il permet également d'envisager des avantages à long terme pourvu que les stagiaires choisissent l'éducation permanente. L'un des partenaires a fait valoir que le programme avait ouvert les yeux des participants sur le fait qu'il leur était désormais possible de devenir propriétaires ou gérants de restaurants.

Les stagiaires ont accordé 4 points sur une échelle de cinq à la formation en cours d'emploi, tandis que la formation en classe a obtenu 4,6 points. Les trois quarts des stagiaires ont estimé que la formation reçue dans le cadre du projet était plus efficace que celle des autres méthodes en raison de l'expérience pratique (67 %), des cours individualisés (50 %), du contenu du cours, jugé utile (33 %), du moniteur, jugé compétent (33 %) et, enfin, de l'emploi obtenu par suite de la formation (17 %). Les stagiaires ont été nombreux (63 %) à préciser que les connaissances et les compétences acquises constituaient les principaux avantages retirés du projet de formation; 88 % d'entre eux ont estimé que ces avantages étaient importants.

La plupart des stagiaires ont signalé d'autres avantages importants du projet, notamment le fait qu'il leur avait procuré une base grâce à laquelle ils pouvaient poursuivre des études à un niveau supérieur (100 %). Les stagiaires ont également mentionné qu'ils avaient acquis une plus grande confiance en eux-mêmes (75 %), une expérience pratique (75 %) et la possibilité de se voir confier davantage de responsabilités ou d'obtenir de l'avancement (63 %). La plupart des stagiaires (88 %) croyaient que la formation avait répondu efficacement à leurs besoins. Il est intéressant de noter que 75 % des stagiaires prévoyaient poursuivre des études en vue d'obtenir un certificat, un diplôme ou un grade universitaire. Six jeunes gens ont trouvé du travail dans un domaine connexe à la formation reçue, deux autres se sont inscrits à un autre programme de formation, tandis que la situation des 13 autres n'est pas connue. La marraine a déclaré que selon elle, l'idéal serait d'offrir un programme de plus longue durée réparti en étapes, de telle sorte que les stagiaires faisant face à des problèmes personnels et à des difficultés relatives aux programmes éducatifs pourraient recevoir un soutien supplémentaire sans contraintes de temps. Les personnes qui n'arrivaient pas à terminer le programme dans les délais prévus abandonnaient facilement, éprouvant le sentiment de n'avoir pas satisfait aux critères, avec pour résultat qu'ils avaient une piètre estime d'eux-mêmes et se percevaient comme des ratés. Pourtant, le projet mettait l'accent sur la souplesse des programmes et avait la capacité de s'ajuster au niveau de compétences des stagiaires de manière que la formation soit « axée sur la réalité » et permette à tous les participants de réussir.

Dans ce groupe particulier de jeunes adultes, les problèmes personnels faisaient surface continuellement. Ces problèmes comprenaient la toxicomanie, la violence familiale (soit comme victimes, soit comme témoins de la violence faite à une autre personne), l'agressivité envers les autres, le comportement agressif d'une autre personne à leur endroit (on a eu recours à des refuges tout au long du programme), les agressions sexuelles, les crimes commis par des jeunes contrevenants et les accusations portées devant un tribunal pour adultes, la prostitution, l'abandon, la perte et les souffrances morales engendrées par la négligence parentale souvent pour cause de toxicomanie, du divorce ou du décès des parents. La marraine a insisté sur le fait que les jeunes inscrits au programme avaient révélé des renseignements personnels les concernant pour la première fois. La création d'un environnement sûr où les jeunes se sentaient en confiance a permis à ces jeunes de partager des « secrets » personnels et familiaux qui nuisaient à leur croissance personnelle et à leur perfectionnement. L'âge moyen des membres du groupe était de 21 ans, mais ils avaient, du point de vue émotionnel, entre 13 et 15 ans. Tous les participants au programme ont fait des efforts sincères pour travailler sur eux-mêmes et ont tenté de résoudre leurs difficultés passées et présentes. Bien que cette tâche ait été accablante et douloureuse pour tous les membres du groupe, la marraine a noté qu'il s'était produit un véritable changement chez chacun d'eux, et qu'elle avait observé une croissance émotionnelle, mentale, physique et spirituelle.

Les partenariats ont été efficaces et la marraine et tous les partenaires interrogés s'attendent à ce qu'ils soient durables. Le représentant du SIAST a déclaré que l'un des avantages des partenariats était que l'industrie avait été sensibilisée au programme et s'était engagée dans les travaux pratiques. THFQ a considéré le partenariat comme avantageux, étant donné que sa clientèle était la même que celle de Rainbow Youth, une

clientèle ayant des besoins similaires, de sorte qu'il existe un potentiel de partenariat pour de futurs projets. La marraine a précisé qu'on fera appel à tous ces partenaires dans l'élaboration des futurs programmes, si possible, sauf une entreprise, où l'on s'est livré à du harcèlement et à des agressions sexuelles sur un membre du groupe.

Rentabilité du projet

Le coût total du projet s'élevait à 218 208,75 $, dont une contribution des IS de 81 728 $; la marraine du projet a versé 21 183 $ en argent et 29 071 $ en nature, tandis que les partenaires ont fourni 12 048 $ en argent et 20 000 $ en nature. Le coût global par participant atteignait 10 391 $, soit, pour les IS, 3 892 $ par participant. Le contrat TE a été modifié le 27 mai 1997 de manière à inclure un coût de 6 885 $ pour un autre coanimateur.

La majorité des stagiaires (88 %) ont trouvé la formation rentable comparativement à d'autres méthodes de formation, parce qu'ils n'ont pas eu à payer de frais de scolarité. L'un des stagiaires s'est déclaré indécis sur cette question. Le représentant du SIAST a fait savoir que s'il trouvait le projet rentable, il estimait quand même que les fonds auraient dû être alloués à un suivi à long terme des participants. Ce partenaire estimait que les stagiaires auraient besoin d'un soutien prolongé après la formation et que les résultats à long terme sont la meilleure mesure de l'efficacité d'un programme. Pour que le programme soit durable, la marraine, THFQ et le SIAST étaient d'avis qu'un financement de l'extérieur sera nécessaire, étant donné que le projet n'aurait pas été possible sans le financement fourni par les IS.

Programme de formation Aboriginal Health Careers Access

Saskatoon District Health

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, du Saskatoon District Health (SDH); par le partenaire représentant le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT); de même que par les deux stagiaires interrogés sur les sept qui ont suivi le programme de formation jusqu'au bout.

Le projet combinait un cours complet de 12^{e} année comportant les mathématiques et les sciences nécessaires à une formation de niveau supérieur en soins de la santé; des placements professionnels ou des travaux pratiques dans des postes appropriés dans le domaine des soins de la santé sur deux périodes d'environ trois semaines chacune; ainsi qu'une approche holistique impliquant divers aspects de l'éducation autochtone et de solides services de soutien.

Le calendrier de ce projet de formation était le suivant :

1) **1er août 1996 — Embauche du coordonnateur de projet et début du recrutement des stagiaires.**
   - Embauche le 12 août 1996
   - Entrevues de sélection des stagiaires les 12 et 13 août 1996

2) **Du 26 août 1996 au 30 juin 1997 — Cours complet de 12e année dispensé à 20 participants.**
   - Début le 26 août avec 23 participants. Pendant les deux premières semaines, le programme portait principalement sur le perfectionnement personnel et l'adaptation au milieu. Le cours de 12e année commence officiellement le 2 septembre 1996.

3) **Le programme fournira les sciences nécessaires à une formation de niveau supérieur en soins de la santé, notamment la terminologie médicale.**
   - Le programme comprenait les cours suivants : Algebra 30, Chemistry 30, Biology 30, Physics 30, English 30A et English 30B.
   - Le programme d'enrichissement scolaire innovateur comprenait la terminologie médicale, une formation en informatique, l'enseignement d'aptitudes à étudier, l'employabilité et le cours Native Studies 30.

4) **Du 1er juillet au 25 août 1997 — Saskatoon District Health embauchera des participants au projet dans les services de soins de santé.**
   - Les placements professionnels du SDH (y compris les « stages d'observation » et les « cours pratiques » ont permis aux étudiants de toucher le salaire minimum durant leur formation en cours d'emploi. La NCC a fourni un soutien financier au SDH pour l'embauche d'étudiants à divers postes en soins de la santé.
   - Les cours pratiques ont été modifiés : au lieu d'une seule session de huit semaines, on les a répartis sur deux sessions, du 2 au 18 juillet 1997, puis du 28 juillet au 15 août 1997. Il était nécessaire d'apporter cette modification pour que les cours pratiques soient appropriés aux niveaux de compétences des stagiaires, étant donné leur éducation et leur formation limitées.

5) **Du 1er septembre 1997 au 30 janvier 1998 — Les participants ont terminé le dernier semestre de la formation.**
   - Le semestre III a débuté le 2 septembre 1997.
   - Un Autochtone incarnant un modèle de comportement était invité ainsi que divers spécialistes des disciplines connexes du domaine de la santé. Le programme spécial était limité à la fin d'avril et au mois de mai.
   - Des représentants des établissements postsecondaires étaient invités (Institut Kelsey du SIAST; Saskatchewan Indian Federated College (SIFC); et College of Arts and Science, Université de la Saskatchewan).

6) **La formation comprenait des compétences relatives à l'employabilité, des services de counselling, de tutorat (au besoin) et du soutien de la part des Anciens.**
   - Approche holistique de l'apprentissage faisant appel à l'éducation « européenne » et à l'éducation traditionnelle « autochtone ».
   - Le personnel comprenait quatre enseignants (trois à temps partiel et un à plein temps). Un conseiller en orientation à temps partiel a participé à un « cercle de discussion » et pouvait être consulté individuellement.

- Un Ancien a donné la formation en perfectionnement personnel et en adaptation à la vie quotidienne, et quelques Anciens de la collectivité de Saskatoon ont été invités à participer à un « cercle de discussion ».
- Le volet mentorat comprenait une formation et l'acquisition de compétences relatives à l'employabilité fondées sur l'« éthique du travail ». Les étudiants ont appris suffisamment de notions pour se trouver du travail, le conserver et y progresser. Ils ont appris à avoir le sens critique, à résoudre des problèmes et à avoir confiance en eux-mêmes ainsi qu'à se sentir à l'aise dans un cadre de travail. Les stagiaires ont amélioré leur faculté d'adaptation à des changements rapides. Personne d'autre en Saskatchewan n'avait fourni une exposition aussi étendue à diverses professions du domaine de la santé.

Pertinence du projet

Le projet Aboriginal Health Careers Access a permis aux stagiaires de poser leur candidature à des postes de premier échelon dans le domaine des soins de la santé ou de poursuivre des études postsecondaires de niveau supérieur, particulièrement dans le domaine des soins de la santé. Le projet a fourni aux stagiaires de l'expérience à des postes sélectionnés dans le domaine des soins de la santé grâce à des placements professionnels, et des ententes de mentorat en milieu de travail ont apporté un soutien supplémentaire aux stagiaires. Étant donné la pénurie de professionnels de la santé autochtones et le faible taux d'inscription aux programmes de sciences de la santé, les étudiants autochtones qui ont terminé ces cours pourront vraisemblablement se trouver un emploi. Le parrain du projet et le principal partenaire estimaient que de telles mesures proactives sont nécessaires si l'on veut une main-d'œuvre représentative à l'avenir.

Au départ, 20 stagiaires avaient été mis sous contrat pour ce projet de formation destiné aux Autochtones bénéficiaires de l'aide sociale. Les groupes cibles comprenaient sept jeunes, 16 participants des Premières nations, un Métis, quatre Inuit, 12 personnes handicapées, 12 personnes appartenant à des minorités visibles et 17 bénéficiaires de l'aide sociale. Sept stagiaires ont terminé la formation et poursuivent des études dans le domaine des sciences de la santé. La situation actuelle d'un seul des 18 stagiaires ayant abandonné la formation est connue : cette personne suit une autre formation.

Le parrain (SDH) et le principal partenaire (SIIT) savaient que le taux d'attrition serait élevé dans la classe en raison du processus de recrutement. Le calendrier écourté du projet a limité la publicité que l'on aurait pu faire, mais les services sociaux ont offert d'adresser un avis aux BAS avec leurs chèques. Même si on a pu recruter le nombre nécessaire de stagiaires, le groupe cible a dû faire face à tous les obstacles à l'emploi communs à tous les groupes enlisés dans un cycle de dépendance. Le parrain et le partenaire principal ont déclaré que les stagiaires manquaient de l'expérience qui leur conférerait les qualités nécessaires pour réaliser tous les objectifs du projet, soit l'employabilité, les aptitudes à étudier et la motivation à travailler.

C'était la première fois qu'on réussissait une telle combinaison de l'éducation des adultes et du placement professionnel dans un cadre de soins de la santé. Le projet combinait

l'enseignement de type occidental et l'enseignement de type autochtone. Des visites régulières par les Anciens, durant lesquelles on mettait l'accent sur le perfectionnement personnel, ont été intégrées au calendrier scolaire.

On a pensé que la formation avait eu un effet favorable sur les stagiaires en leur dispensant un enseignement de 12e année qui comportait les cours de base nécessaires pour l'admission aux programmes postsecondaires, particulièrement dans le domaine des sciences de la santé. De plus, le programme leur a prodigué une expérience pratique en cours d'emploi dans un cadre approprié de soins de la santé, des services de mentorat et du soutien. À cette époque, le projet de formation était le premier en son genre offert en Saskatchewan. Tous les stagiaires qui ont terminé le projet ont poursuivi une formation dans des domaines directement reliés au leur et ont brisé le cycle de dépendance dans lequel ils se trouvaient.

Les exigences scolaires comprenaient les cours de base et certains cours enrichis de 12e année :

Semestres I et II	**Semestre III**
English 30 A et B	Physics 30
Math 30 A, B, et C	Medical Terminology
Biology 30	Computer Terminology
Chemistry 30	Native Studies 30
Geo-Trig 30	

L'industrie reconnaîtra le diplôme de 12e année qui comprenait les cours de base nécessaires pour suivre le cours de niveau postsecondaire en sciences de la santé et le cours enrichi (Native Studies 30). L'industrie reconnaîtra aussi l'expérience acquise en cours d'emploi grâce au mentorat et aux placements professionnels. Les étudiants ont acquis des techniques d'adaptation à la vie quotidienne et se sont familiarisés avec un cadre de travail, tout cela étant applicable à toutes les occupations. Finalement, le modèle de formation peut convenir partout en Saskatchewan.

Les stagiaires qui ont terminé le programme se sont qualifiés pour des emplois de premier échelon dans le district de santé où l'exigence minimale quant à la formation était un diplôme de 12e année. L'expérience acquise par les stagiaires qui ont travaillé dans le secteur de la santé a accru leur possibilité de réussite comme candidats éventuels à de nouveaux emplois. L'autre option (choisie par les stagiaires) a été de poursuivre des études postsecondaires dans le domaine des sciences de la santé.

Conception et mise en œuvre du projet

Le projet a mis à l'essai aussi bien la formation en classe que la formation sur le terrain. Il a fourni aux stagiaires plusieurs services de soutien. De plus, tous les stagiaires ont bénéficié des services d'un mentor pour leurs placements professionnels.

Les partenaires de ce projet étaient les suivants :

- SIIT;
- NCC;
- Services sociaux;
- Saskatchewan Intergovernmental and Aboriginal Affairs (SIAA).

Le SIIT a fourni le programme d'études de 12e année, le matériel et les fournitures des stagiaires ainsi que du temps pour élaborer le projet, recruter les stagiaires et aider à coordonner et à offrir les services de soutien. La NCC a fait le lien avec la population autochtone prestataire de l'aide sociale et ayant besoin de formation; elle a les fonds versés aux stagiaires afin que ceux-ci puissent participer à des placements professionnels durant l'été; et elle a rendu possible une communication améliorée entre son personnel financier et le personnel du projet. Les services sociaux ont permis aux stagiaires de continuer à toucher des prestations d'aide sociale pendant leur formation. La communication était excellente entre le personnel financier des services sociaux et le coordonnateur du mentorat. Le SIAA a conclu une entente avec le SDH avant la mise en route du projet, en vertu de laquelle les parties devaient collaborer à la création d'une main-d'œuvre autochtone représentative au sein du SDH.

L'approche innovatrice adoptée quant aux partenariats peut servir de modèle à d'autres districts de la santé et au secteur privé de la Saskatchewan. Le SDH et le SIIT ont exprimé leur intention de conclure de tels partenariats à l'avenir, si l'occasion se présente. Le SIAA est toujours un partenaire de soutien actif du SDH et d'autres districts de santé de la province.

De plus, le SDH et l'institut Kelsey du SIAST collaborent à la formation d'aides aux soins spéciaux autochtones grâce à une modification du programme qui intègre les volets travail et études de ce projet de formation TE.

Le parrain et le partenaire principal du projet ont fait valoir que le processus de demande et d'approbation était trop lent et ne répondait pas à leurs attentes en ce qui a trait aux calendriers d'exécution. L'un des partenaires a déclaré que la communication avec le personnel TE n'était pas toujours à la hauteur de ses attentes. En revanche, le parrain et le principal partenaire du projet ont indiqué que le soutien assuré par l'agent de projet TE a dépassé leurs attentes. Celui-ci a fait preuve d'une attitude positive, a rencontré le personnel comptable du SIIT, a effectué des visites en classe et a pris part à des fonctions spéciales du projet de formation TE.

Succès remporté par le projet

Les deux stagiaires interviewés ont indiqué que ce projet était plus efficace que d'autres méthodes de formation pour des raisons similaires : « bonne expérience pratique » et « connaissance accrue du domaine de la santé ». Ils ont souligné la formation en cours d'emploi, mais un seul a mentionné la formation en classe, méthodes qui ont reçu respectivement un pointage de 4,5 et de 1 (médiocre).

Les deux stagiaires ont indiqué que la formation avait répondu efficacement à leurs besoins et qu'elle s'était avérée importante quant à l'accroissement de leurs connaissances et de leurs compétences, de leur confiance en soi, de même qu'en ce qui a trait à l'acquisition d'une expérience professionnelle et à celle d'une base sur laquelle appuyer des études plus poussées. Les stagiaires ont précisé que la formation comportait des avantages allant de modestes à moyens en ce qui concerne l'obtention d'un emploi, d'une rémunération plus élevée, de plus grandes responsabilités ou d'avancement. Les deux stagiaires ont déclaré que la formation aurait certainement une incidence bénéfique sur leur capacité d'obtenir et de conserver un emploi parce qu'elle leur aura dispensé les compétences nécessaires à cet égard.

Le parrain et le partenaire du projet ont affirmé que la formation pourrait être améliorée si l'on modifiait les critères d'admission et la méthode utilisée pour attirer des participants. Eu égard aux énormes difficultés que comportent les rapports avec les BAS, le parrain et le principal partenaire se sont déclarés satisfaits des résultats : sept adultes autochtones étaient en voie de briser le cycle de dépendance à l'aide sociale.

Le parrain et le principal partenaire ont fait savoir qu'ils allaient revoir la durée de la formation. À supposer que la durée du projet demeure la même, il y aurait peut-être lieu d'omettre le volet formation enrichie afin de se concentrer sur les objectifs primaires (les cours de 12^{e} année, les placements professionnels et le mentorat).

Ce modèle pourrait être intégré au niveau secondaire de manière à fournir aux étudiants l'expérience nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent à certaines étapes critiques de leur cheminement et qu'ils puissent choisir les cours de mathématiques et de sciences appropriés tandis qu'ils poursuivent leurs études secondaires.

Rentabilité du projet

Le budget total de ce projet était de 585 174 $ dont une contribution des IS de 189 791 $. Le parrain a versé 662 $ comptant et 109 433 $ en nature; les partenaires ont fourni 190 634 $ comptant et 94 654 $ en nature.

Le coût total par participant s'élevait à 83 596 $, soit, pour les IS, 27 113 $. Étant donné le haut taux d'attrition, le coût par participant était élevé.

Les stagiaires interviewés ne savaient pas si le projet avait été rentable. Le parrain avait consacré environ une semaine à plein temps à la préparation de la proposition, tandis que le principal partenaire avait consacré environ deux semaines à plein temps à l'aider. Les coûts d'élaboration de la proposition se sont élevés à environ 2 000 $.

Projet de formation Holistic Hospitality Industry

Ochapowace HRD Inc. et Landmark Inn

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, de Ochapowace HRD Inc.; un partenaire représentant la NCC; un partenaire représentant le

STEC; des partenaires représentants l'institut Wascana du SIAST (Career Enhancement Program); et les 21 stagiaires interviewés sur les 40 qui ont suivi la formation jusqu'au bout. Aucun rapport final ni rapport financier n'a été soumis aux Initiatives stratégiques, TE, pour ce projet de formation.

Le projet Holistic Hospitality Industry était parrainé par Ochapowace HRD Inc. La formation consistait en cours dispensés en classe et en placements professionnels au Landmark Inn. Le projet était conçu pour former des Autochtones dans différents aspects de l'industrie de l'accueil en leur transmettant des compétences de premier échelon comme serveurs de boissons et aliments, agents de bureau d'accueil, travailleurs de l'entretien et de la sécurité, directeurs des ventes, préposés à l'entretien et aux services aux étages, techniciens de services à l'enfance, cuisiniers et garçons de cuisine. Le projet devait s'étendre d'octobre 1996 au 31 août 1997, mais une modification a été apportée (le 25 septembre 1997) pour le prolonger jusqu'au 30 novembre 1997.

Le calendrier de ce projet de formation était le suivant :

Phase I **Choix des participants.** En partenariat avec la NCC, l'entrepreneur a choisi 60 stagiaires.

Phase II **Planification de carrière.** En partenariat avec la NCC, tous les participants ont pris part à une séance de planification de carrière afin de déterminer les compétences et le niveau d'éducation nécessaires pour participer au projet de formation.

Phase III (a) **Préparation à l'emploi et compétences relatives à l'employabilité.** En partenariat avec Future Skills, le STEC dispensera la formation avec l'entrepreneur dans le cadre du programme de perfectionnement personnel Wi Chi Hi So.

Phase III (b) **Cours d'appoint CEES.** On avait prévu que jusqu'à 10 participants auraient besoin de cours d'appoint pour le CEES. L'entrepreneur devait prendre les dispositions pour l'inscription de ces participants.

Phase IV **Compétences de premier échelon, industrie de l'accueil.** Dispensé par le STEC.

Phase V **Compétences rapides.** Trente stagiaires devaient être employés par le Landmark Inn à mi-chemin de cette phase de formation (neuvième semaine). La NCC devait déterminer si une formation ou des fonds supplémentaires seraient nécessaires et accessibles pour les stagiaires. L'entrepreneur devait trouver du travail aux autres stagiaires et les suivre pendant une année après la fin du projet.

Pertinence du projet

Le projet de formation Holistic Hospitality Industry a été conçu de manière à répondre aux besoins des stagiaires. Après avoir terminé la formation, les stagiaires ont été en mesure de poser leur candidature à des postes de l'industrie de l'accueil et ont pu poursuivre une formation plus poussée dans ce domaine et dans des domaines connexes. Le besoin de formation était déterminé par la direction du Landmark Inn. La bande Ochapowace a acheté cet hôtel à une époque où il était sous séquestre. Depuis, l'hôtel a fonctionné à l'aide d'un personnel extrêmement réduit, et tous les services manquaient de personnel. Le projet de formation a tenté de garantir un emploi dans l'industrie de l'accueil pour tous les stagiaires : 30 d'entre eux devaient être employés par le Landmark Inn, tandis que les autres devaient être embauchés dans d'autres entreprises de l'industrie de l'accueil avec l'aide d'Ochapowace HRD Inc. Toutefois, l'information sur le nombre de stagiaires qui ont décroché un emploi n'a pas été l'objet d'un suivi par les responsables du projet et, si une telle information existe, elle n'a pas été mise à la disposition du personnel TE, ni séparément, ni dans le cadre d'un rapport final.

Au départ, 54 stagiaires s'étaient inscrits à ce projet de formation; les groupes cibles comprenaient 11 jeunes, 38 participants des Premières nations, un Métis, 11 personnes handicapées, 15 personnes appartenant à des minorités visibles, 23 femmes, 34 BAS, un prestataire d'assurance-emploi et trois chômeurs. On ne connaît pas la situation des 40 participants qui ont suivi la formation jusqu'au bout. Tous les stagiaires étaient des participants des Premières nations, et 62 % d'entre eux avaient un niveau de formation scolaire inférieur à la 12^{e} année. Vingt-neuf pour cent d'entre eux étaient des jeunes de 25 ans ou moins. Six mois avant la formation 86 % de stagiaires recevaient de l'aide sociale. Après la formation, trois stagiaires ont trouvé un emploi à plein temps, quatre ont trouvé un emploi à temps partiel, et un autre était inscrit à des cours et à une formation de niveau supérieur. Le nombre de stagiaires touchant de l'aide sociale après le projet de formation est passé de 18 à 4 (19 %).

Le parrain a indiqué que ce projet innove par son approche globale de la formation, laquelle comporte des volets importants des programmes du STEC et du SIAST, ainsi que des techniques d'adaptation à la vie quotidienne, des règles de comportement au travail, de solides services de soutien et une expérience pratique.

Le projet de formation prévoit l'attestation de la formation par le STEC et le SIAST, notamment un CEES pour jusqu'à 10 participants; des compétences de premier échelon pour divers emplois dans l'industrie de l'accueil, des compétences rapides, ainsi qu'un VHMIS et un certificat de l'Ambulance Saint-Jean. Le projet a eu un effet positif sur l'industrie de l'accueil autochtone en Saskatchewan, laquelle est en croissance en raison de la popularité grandissante de l'écotourisme. Les stagiaires ont acquis des compétences polyvalentes en perfectionnement professionnel et personnel dans le contexte de l'industrie de l'accueil. Bien que ce type de formation soit offert ailleurs, l'approche holistique globale qui intégrait des éléments culturels autochtones et des services de soutien complets pour les stagiaires constitue un aspect innovateur de ce projet unique et progressiste, car il s'attaque à la pénurie de travailleurs autochtones dans l'industrie de l'accueil.

Conception et mise en œuvre du projet

Le projet a mis à l'essai la formation en classe et en cours d'emploi. Les stagiaires ont entendu parler du projet par leurs contacts personnels (67 %); par la bande Ochapowace ou un autre bureau de bande (19 %); ou ont été approchés par l'employeur ou se sont portés candidats chez l'employeur en proportions égales (19 %). Le recrutement visait des Autochtones touchant de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi et qui souhaitaient travailler. Les stagiaires ont eu la possibilité de suivre une formation axée sur le travail. Les 21 stagiaires interviewés ont indiqué que les services de soutien ci-dessous leur avaient été offerts et qu'ils les avaient utilisés : counselling personnel, tutorat, soins des enfants, transport, mentors et superviseurs compagnons. Quant à d'autres services de soutien qui auraient pu être accessibles, deux stagiaires ont mentionné les conseils prodigués par les Anciens, de même que les cérémonies du cercle de guérison et les cercles de partage. Deux autres ont mentionné le soutien offert par d'autres membres de la classe, et un stagiaire a mentionné le soutien assuré par Ochapowace HRD Inc. La plupart des stagiaires (91 %) ont déclaré avoir reçu les services de soutien nécessaires durant le projet de formation. Deux stagiaires ont affirmé que des fonds plus appropriés sont nécessaires pour suivre la formation.

Les services les plus appréciés ont été les services des mentors et des superviseurs compagnons (pointage de 5 sur une échelle de cinq), suivis des services de counselling personnel (pointage de 5 accordé par 53 % des stagiaires). Les autres services jugés très utiles sont les services d'orientation professionnelle, les services de transport et de tutorat.

Les partenaires de ce projet étaient :

- Future Skills;
- NCC;
- Institut Wascana du SIAST;
- STEC;
- Le Landmark Inn.

Future Skills a aidé à planifier le projet, a fourni le financement des stagiaires et a dispensé le volet perfectionnement professionnel. La NCC a aidé à planifier le projet, a fourni des subventions aux salaires des stagiaires en placement professionnel et a dispensé les cours sur les compétences en adaptation à la vie quotidienne. L'institut Wascana du SIAST a contribué à la préparation de la proposition et à la conception ainsi qu'à la mise en œuvre du programme (y compris les locaux et les instructeurs) pour la préparation à l'emploi, les ordinateurs, les cuisiniers, les aides de cuisine, les techniciens de services à l'enfance, les préposés à l'entretien et les préposés à la sécurité. Le STEC a fourni la conception et la mise en œuvre du programme pour les préposés aux bureaux d'accueil, aux serveurs de boissons et aliments, de même que les préposés à l'entretien ménager et aux commis d'étage. Le Landmark Inn a fourni les locaux pour la formation et s'est chargé des placements professionnels. Tous les partenaires ont contribué à la conception du projet de formation et de ses divers volets de formation.

Le parrain, Ochapowace HRD Inc., a élaboré la proposition de projet et l'approche formative qu'il a mise en œuvre. Il a également assumé la responsabilité de la gestion générale du projet, notamment la liaison entre l'employeur, les stagiaires et les partenaires. Le parrain a indiqué qu'il était difficile de savoir quels étaient les critères des partenaires qui convenaient le mieux à chaque aspect particulier de la formation. Ce processus a permis à l'organisation du parrain de mieux comprendre le fonctionnement de chaque organisme (mandats, buts et objectifs) et de prévoir quelles seraient les possibilités d'un éventuel nouveau partenariat entre eux.

Les partenaires ont exprimé leur frustration devant les méthodes de gestion du parrain, gestion qu'ils jugeaient inappropriée. Les partenaires voulaient plus de rétroaction et une meilleure communication quant à la formation dispensée par chacun et quant aux résultats du projet de formation dans l'ensemble. Les partenaires ont indiqué qu'ils étaient réticents à conclure des partenariats avec le parrain, car celui-ci semblait incapable de s'acquitter de ses obligations administratives et financières. Toutefois, si l'on oublie le parrain, les partenaires sont disposés à conclure des partenariats ensemble (STEC et SIAST).

Le parrain a fait valoir que l'efficacité du processus et de l'administration était renforcée par la surveillance et le soutien assurés régulièrement par l'agent de projet TE.

Succès remporté par le projet

Seize des 21 stagiaires interviewés (76 %) ont indiqué que ce projet était plus efficace que les autres méthodes de formation; 19 % l'ont trouvée aussi efficace et 5 % se sont déclarés indécis. Les stagiaires ont trouvé que cette formation était plus efficace que d'autres parce que la matière des cours est utile (100 %); qu'elle offre une bonne expérience pratique (31 %); un emploi (31 %); de bons moniteurs (19 %); une bonne instruction individuelle (19 %); et qu'elle a recours à la technologie (6 %). Deux stagiaires ont affirmé ne pas savoir pourquoi la formation qu'ils avaient reçue était plus efficace que d'autres. La plupart des stagiaires estimaient que la formation en cours d'emploi était très bonne (ils lui ont accordé un pointage de 4.1 sur une échelle de cinq). La plupart des stagiaires pensaient également que la formation en classe était bonne (pointage de 4.4 sur une échelle de cinq).

Les stagiaires ont déclaré que les avantages les plus importants du projet de formation étaient : l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences (86 %); un meilleur accès à l'emploi (81 %); une confiance en soi accrue (67 %); la possibilité de se voir confier de nouvelles responsabilités ou d'obtenir de l'avancement (67 %); un potentiel accru de toucher une rémunération supérieure (62 %); une expérience professionnelle accrue (48 %); l'acquisition d'une base en vue de poursuivre des études supérieures (43 %); et des salaires plus élevés (19 %). Quatre-vingt-six pour cent des stagiaires ont affirmé que la formation avait efficacement répondu à leurs besoins. Mais 10 % d'entre eux (deux stagiaires) ont déclaré que la formation avait été inefficace, l'un d'eux parce qu'il n'avait pas trouvé d'emploi à temps plein, l'autre parce qu'il affirmait n'avoir pas en suffisamment d'expérience pratique. En général, les stagiaires ont affirmé que la matière du cours, la grande qualité des moniteurs et des services de soutien utiles

étaient les éléments qui rendaient le projet particulièrement efficace. Les difficultés rencontrées par les stagiaires concernaient les horaires, l'accès rapide à des services de soutien et l'obtention de divers types d'expérience pratique.

Une bonne partie des stagiaires (91 %) s'attendaient à travailler à plein temps pour le Landmark Inn. Deux stagiaires ont indiqué qu'il n'y avait pour eux que du travail à temps partiel en raison des fluctuations du tourisme. À l'exception d'un répondant qui s'est dit indécis, tous les stagiaires ont déclaré que la formation allait certainement les aider à se trouver un emploi parce qu'elle leur avait procuré les compétences nécessaires (80 %) ou parce que le projet avait créé un emploi qui n'aurait pas existé autrement (20 %).

Les résultats exceptionnels de ce projet ont été les services de soutien complets offerts aux stagiaires, qui les ont aidés à surmonter de nombreux obstacles à la formation et à l'emploi. Parmi les ennuis rencontrés, il convient de mentionner les difficultés d'horaire, qui doit être amélioré et mieux coordonné entre les partenaires de manière que l'on dispose des locaux appropriés et des moniteurs nécessaires, et que les étudiants soient avisés en temps opportun de l'horaire des cours. Les partenaires ont signalé que la responsabilité financière est essentielle, particulièrement dans le contexte du modèle de partenariat adopté. Des questions ont également été soulevées en ce qui concerne l'opportunité du changement de local de la garderie; les moyens de transport les plus efficaces; le favoritisme témoigné à certains stagiaires; la pertinence de la formation pratique; et l'existence de postes vacants au Landmark Inn.

Selon le parrain, si ce projet de formation devait être offert de nouveau, les stagiaires ne seraient pas séparés. Tous les stagiaires suivraient la même formation en même temps. De plus, les partenaires s'efforceraient de faire en sorte que le parrain et que le Landmark Inn s'acquittent de leurs obligations contractuelles. Il en reste qu'une approche a été élaborée en matière de formation, laquelle peut servir à la prestation d'une formation similaire à l'avenir.

Rentabilité du projet

Le budget total engagé au début du projet était de 1 007 141 $ dont une contribution de 250 000 $ provenant des IS. Le parrain devait verser 58 200 $ comptant, tandis que les partenaires ont engagé 698 941 $. Les contributions des partenaires devaient représenter 584 741 $ comptant et 114 200 $ en nature. Toutefois, aucun rapport financier n'a été soumis et il est par conséquent impossible de ventiler les coûts réels du projet. Le personnel TE cherche présentement à rassembler l'information financière finale relative à ce projet.

Le parrain a déclaré que le coût d'élaboration du projet jusqu'à l'approbation finale avait été de 30 000 à 40 000 $.

Dix-sept des stagiaires (81 %) estimaient que la formation avait été rentable pour eux. L'un d'entre eux a déclaré qu'elle n'avait pas été rentable, tandis que trois ont déclaré ne pas le savoir. Le stagiaire qui a déclaré ne pas avoir trouvé la formation rentable a précisé

que c'est parce qu'il n'avait pas été rémunéré durant la formation. Plusieurs des stagiaires (50 %) qui ont trouvé la formation rentable ont précisé que c'est en raison des services de soutien fournis par le parrain et le principal partenaire (Ochapowace et le Landmark Inn). Ces services comprenaient les repas, le transport et de nombreux autres services. Les autres stagiaires (39 %) ont déclaré que les autres projets de formation leur coûtaient beaucoup plus cher, de sorte que ce programme était moins cher, en comparaison avec les autres. De même, 22 % des stagiaires ont signalé que la formation était gratuite, qu'elle ne leur avait rien coûté.

Projet de formation Entrepreneur Producer

Eighty-Seven Bear Images Inc.

La présente étude de cas se fonde sur l'information fournie par le parrain du projet, un consultant et un formateur chez Eighty-Seven Bear Images Inc.; un partenaire représentant The Edge Production Corporation; un autre partenaire représentant Job Start/Future Skills; et huit stagiaires qui ont pris part au projet.

Ce projet était parrainé par Eighty-Seven Bear Images Inc. D'une durée de 20 semaines, il a été conçu de manière à assurer la formation de six réalisateurs en ce qui concerne les aspects commerciaux de la réalisation de films, et ce, en mettant l'accent sur tous les éléments des activités de réalisation. Les objectifs de ce projet énoncés dans la proposition étaient les suivants :

- Élaborer et modifier plusieurs programmes d'études et concevoir un programme TE, y compris la préparation de diverses propositions de financement en vue de l'élaboration de projets et du financement de la réalisation.

- Faire participer les stagiaires à la gestion financière et créative des réalisations, gestion dont ils feront ensuite l'essai sur le marché.

- Fournir aux stagiaires une expérience allant de la réalisation au marketing, et ce en mettant l'accent sur l'aspect commercial du travail d'un réalisateur (travailleur indépendant).

Le projet s'est déroulé du 1er juillet au 14 décembre 1996 à Regina.

Pertinence du projet

La nécessité de la formation a été déterminée par les employeurs de l'industrie, le parrain et les partenaires en réponse à la pénurie d'employés qualifiés dans l'industrie du cinéma et de la vidéo. L'industrie reconnaît les projets réussis découlant de la formation. Toutefois, un engagement de cette même industrie est nécessaire en vue de reconnaître la formation. Les six stagiaires qui ont suivi la formation jusqu'au bout sont admissibles à un certificat d'attestation du SIAST dans le secteur du film et de la vidéo. Les compétences en gestion d'entreprise peuvent s'appliquer à une multitude d'industries et

de secteurs, tandis que la capacité de réaliser des films et des vidéos donne aux stagiaires la possibilité de devenir travailleurs indépendants ou de se porter candidats en tant que réalisateurs.

Le projet de formation Entrepreneur Producer était destiné aux personnes touchant des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale ainsi qu'aux femmes de Premières nations. Huit stagiaires se sont inscrits au programme, deux femmes, deux membres des Premières nations et des Métis, un BAS, deux prestataires d'assurance-emploi et une personne de moins de 25 ans.

Conception et réalisation du projet

Le projet de formation Entrepreneur Producer consistait en cours théoriques et en projets de travaux pratiques. Le calendrier de formation est présenté en détail ci-dessous :

Semaine 1 Role of the Producer/Case Study/The Creative Idea/Needs of the Market/Case Study

Semaine 2 Identifying the Appropriate Projects/Creative Development/Case Study

Semaine 3 Development Funding/Sources of Development Funding/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 4 The Development Proposal/Creative and Business Development/Case/Work-related Tasks

Semaine 5 Pitching the Idea/Accounting and Legal Elements of Development/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 6 The Development Stage/the Project Proposal/Work-related Tasks

Semaine 7 Production Financing Sources/Financing Strategy/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 8 The Production Budget Estimate/Final Production Budget/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 9 Revenue Projections/Financing Arrangements/Case Study/Work-related Tasks

Semaine 10 Financing Opportunities/Preparing a Business Plan/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 11 Financing Requirements/Agency Application Requirements/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 12 Production Planning/Pre-production/Case Study/Work-related Tasks

Semaine 13 Production Personnel/Union and Non-affiliated Labour Agreements/Speakers/Work-related Tasks

Semaine 14 Managing the Creative and Business Elements/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 15 Reporting Requirements/Production Review/Speaker/Work-related Tasks Agreements

Semaine 16 Planning Post-Production/Cost Management in Post-production/Guest speaker/Work-related Tasks

Semaine 17 Preliminary Marketing Plan/Market Research/Case Study/Work-related Tasks

Semaine 18 Marketing Tolls/Distribution Channels/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 19 Distribution Contracts/Publicity/Guest Speaker/Work-related Tasks

Semaine 20 Summary Review/Follow-up for Projects

Les stagiaires ont entendu parler du projet par l'entremise de la publicité (38 %), leurs contacts personnels (38 %) ou leur employeur (25 %). L'institut de formation a surtout été engagé dans la conception du programme d'études mais l'employeur et les stagiaires y ont contribué. Eighty-Seven Bear Images a parrainé le projet et la société The Edge Production Corporation a défrayé une partie des coûts et a participé à la détermination des besoins en formation ainsi qu'aux méthodes pédagogiques. Le parrain estimait que le lien hebdomadaire étroit entre les connaissances théoriques et pratiques avait eu pour effet de rehausser la valeur du projet.

Succès remporté par le projet

La formation a eu un effet positif sur les marchés cibles en offrant à des stagiaires provenant de groupes désignés la possibilité de recevoir une formation en vue d'un emploi dans une nouvelle industrie en croissance rapide. Sur les sept stagiaires qui ont suivi la formation jusqu'au bout, un est demeuré à l'emploi de la compagnie partenaire, tandis que les six autres sont devenus des entrepreneurs au sein de l'industrie du cinéma et de la vidéo. Les participants ont pu travailler à de véritables projets, et plusieurs d'entre eux ont indiqué que la formation leur avait fourni la possibilité de constituer des réseaux et d'établir des contacts au sein de l'industrie. Près des deux tiers des stagiaires (63 %) ont déclaré que la formation qu'ils avaient reçue dans le cadre du projet Entrepreneur Producer avait été plus efficace que d'autres méthodes de formation, surtout en raison de la bonne expérience pratique (63 %) et de l'utilisation de la technologie (38 %). Les trois quarts d'entre eux ont affirmé que les principaux avantages retirés du projet de formation

avaient été l'amélioration de leurs connaissances et de leurs compétences, tandis que 88 % des stagiaires croyaient que la formation allait certainement améliorer leur capacité d'obtenir ou de conserver un emploi.

Cinq stagiaires sur huit pensent que la formation avait, dans l'ensemble, répondu efficacement à leurs besoins. La formation comprenait des services d'orientation professionnelle et de counselling personnel, mais la majorité des participants ne le savaient pas.

La réussite globale a été menacée par l'épineuse question des droits d'auteur ayant trait aux projets élaborés par les stagiaires dans le cadre du programme de formation. Au début du processus de sélection, tous les candidats ont lu une ébauche de contrat qu'ils étaient invités à conclure avec la compagnie qui parrainait le projet. Ce contrat donnait les grandes lignes du programme, les attentes de la compagnie et mentionnait la possibilité, pour chaque stagiaire, d'élaborer un projet « indépendant » pour lequel ils allaient pouvoir conserver la propriété exclusive. Tout autre travail devait être considéré comme la propriété de Eighty-Seven Bear Images. En cours de route, plusieurs stagiaires ont voulu élaborer plus d'un projet indépendant. Ils ont été informés que s'ils choisissaient de travailler à ce projet durant les trois jours de la semaine qui étaient alloués au travail effectué pour la compagnie cela devait être en totalité ou en partie la propriété de Eighty-Seven Bear Images.

Les stagiaires et les formateurs ont consacré plusieurs jours à élaborer d'autres projets indépendants, et l'un des stagiaires a travaillé presque exclusivement à ses projets pendant les heures normalement réservées à la compagnie. La question de la propriété intellectuelle des projets élaborés pendant les heures et avec l'argent de la compagnie a été soulevée. Les deux parties et leur conseiller juridique interprétaient de façon fort différente le contrat signé par toutes les parties en janvier 1997. Les stagiaires estimaient que puisque le projet de formation Entrepreneurial Producer était financé par des fonds publics, la loi traditionnelle ne s'appliquait pas dans ce domaine. Or l'industrie du film et de la télévision est soutenue par d'importants fonds publics et aucun précédent n'a jamais remis en question le « common law ». On a exprimé des opinions divergentes relatives aux aspects créatifs et financiers, et le stagiaire a dû abandonner le programme. Maureen MacDonald est intervenue et un compromis a permis au stagiaire de terminer le programme et de réaliser son film. Néanmoins, le stagiaire a entraîné les autres stagiaires dans le différend, a consulté un avocat, a contacté la Saskatchewan Motion Picture Industry Association et organisé une rencontre avec l'agent de projet TE.

Le projet aurait pu être amélioré si les stagiaires avaient été informés clairement, et ce dès le début, des questions juridiques et des attentes du parrain relativement aux projets personnels. Selon le rapport final de Maureen MacDonald, si le projet de formation doit être offert de nouveau, on devra éliminer le volet réalisation d'un projet indépendant et conclure deux ententes séparées avec tous les stagiaires : une entente pour les services et une entente pour les droits de propriété intellectuelle.

Le fait que les stagiaires ne touchent pas tous la même rémunération a représenté une autre difficulté. Neuf stagiaires ne recevaient pas la même rémunération que les autres. Certains étaient prestataires de l'assurance-emploi, un autre était prestataire d'aide sociale, un autre était payé directement par Eighty-Seven Bear Images et quatre recevaient 50 % de leur rémunération de la compagnie qui parrainait le projet et 50 % de Future Skills. Dans les cas où les écarts de rémunération étaient importants, le parrain versait une somme supplémentaire au stagiaire concerné. Comme on s'attendait à ce que tous les stagiaires effectuent les même tâches, une rémunération égale aurait paru plus juste.

Les partenaires de ce programme de formation étaient les suivants :

- The Edge Production Corporation;
- The Future Skills/Job Start Program;
- DRHC;
- Services sociaux.

L'entreprise privée a participé à la sélection de deux stagiaires et a versé 10 000 $ au projet. De plus, cette entreprise a payé un salaire bihebdomadaire aux stagiaires. Future Skills/Job Start a participé à la conception et à la surveillance du projet et a fourni 50 % du « salaire » des stagiaires jusqu'à concurrence de 5 000 $. DRHC a offert des subventions pour la rémunération et la formation. Les services sociaux et tous les partenaires concernés ont contribué financièrement au projet.

Selon le parrain et les deux partenaires, l'un des avantages de ces partenariats est leur durabilité; les partenaires travailleront de nouveau ensemble à l'avenir. Les partenariats ont permis au directeur d'entreprise du secteur privé d'apprendre comment faire un film, tandis que le producteur adjoint de cette même entreprise a clarifié ses procédures de tournage. Les partenariats ont facilité l'élaboration de deux programmes éducatifs dans le cadre du projet de formation (programmes de formation en entrepreneuriat et réalisation). L'un des défis à relever était les critères contradictoires de candidature au programme TE: le parrain a dû repenser des aspects du projet de formation de manière à les faire correspondre aux critères du programme TE.

Le représentant de Job Start/Future Skills a indiqué qu'il faut plus qu'une liaison de communication entre Job Start/Future Skills et les IS pour que s'élabore un véritable partenariat. Eighty-Seven Bear Images recevait des fonds pour la formation de Job Start/Future Skills et des IS, et ni l'une ni l'autre des parties n'a appris que l'autre partie était engagée dans le financement qu'après le fait. Une fois le projet terminé, ce partenaire a eu un contact très positif avec le personnel des Initiatives stratégiques TE, et les deux parties ont réalisé que des discussions auraient dû avoir lieu depuis le début. Toutefois, bien d'autres choses arrivaient à ce moment-là.

Rentabilité du projet

On a apporté une modification au projet afin d'ajouter un montant de 3 000 $ en argent provenant des IS le 27 mai 1997 afin d'obtenir le matériel nécessaire aux nouveaux

stagiaires. Le coût total du projet s'élevait à 100 666 $ dont une contribution des IS de 53 003 $. Les contributions des partenaires totalisaient 24 150 $ en argent tandis que le parrain a versé 11 743 $ en argent et 9 770 $ en nature. Le coût total par participant était de 12 583,25 $, soit 6 625,38 $ pour les IS.

Six des huit stagiaires interviewés croyaient que la formation avait été rentable par rapport à d'autres méthodes parce qu'elle ne leur avait rien coûté.

Programme de formation Mentorship and Professional Development

Front des artistes canadiens de la Saskatchewan et Saskatchewan Writer's Guild

La présente étude de cas se fonde sur une information fournie par le parrain du projet, représentant le Front des artistes canadiens de la Saskatchewan (CARFAC SASK); par le partenaire représentant la Saskatchewan Writer's Guild (SWG); par un mentor du projet (de SWG); ainsi que par trois stagiaires interrogés sur les dix qui ont pris part au projet.

Le programme Mentorship and Professional Development durait 12 semaines et était conçu de manière à fournir aux artistes et écrivains prometteurs la possibilité de recevoir de l'aide et des conseils d'artistes établis. Les ateliers de mentorat et de perfectionnement professionnel étaient les volets les plus importants du programme, bien que trois artistes visuels aient également pu bénéficier de placements professionnels. Les objectifs du projet, tel qu'énoncés dans la proposition, étaient les suivants :

- Le programme fournira une formation souple de mentorat en perfectionnement professionnel et en techniques de survie avancées pour les artistes et les écrivains.

- Les ateliers d'interdisciplinarité croisée fourniront un pont efficace aux étudiants de niveau universitaire qui poursuivent une carrière dans les arts visuels ou l'écriture.

Pertinence du projet

La nécessité de la formation a été déterminée par les membres de CARFAC SASK et les artistes de la collectivité qui avaient exprimé le désir de prendre part à un programme de formation par mentorat. Le groupe cible se composait de jeunes artistes prometteurs qui travaillaient alors à un projet professionnel. Le parrain et Paul Wilson ont noté que de nombreux artistes prometteurs abandonnent leurs études postsecondaires avant de posséder les compétences nécessaires pour survivre en tant qu'artistes parce qu'ils ne reçoivent pas de formation en perfectionnement professionnel ou en entreprise.

Le programme conjoint innovait et était unique dans le secteur culturel de la Saskatchewan, où deux organisations de disciplines différentes se sont réunies pour mettre en commun leurs ressources, leur administration et leurs activités de prestation des programmes d'interdisciplinarité croisée. Même si CARFAC SASK et la SWG avaient collaboré à des projets de moindre envergure avant la mise sur pied du programme de

mentorat, le projet de formation constitue leur première collaboration sur une grande échelle en vue de la mise en œuvre du programme. La réunion des deux partenaires a permis aux artistes de deux disciplines distinctes de se rencontrer et de partager des idées dans le cadre d'ateliers de perfectionnement professionnel. Les stagiaires ont ainsi acquis des compétences en matière de travail autonome, lesquelles peuvent s'appliquer à d'autres secteurs. Un certificat CARFAC SASK a été délivré aux stagiaires, certificat qui est reconnu par l'industrie, mais pas par les établissements d'enseignement postsecondaire.

Conception et mise en œuvre du projet

Le projet de formation Mentorship and Professional Development a été conçu de manière à répondre aux besoins d'artistes et écrivains prometteurs. Le programme offrait des techniques de perfectionnement personnel, professionnel et technique, assurait une meilleure estime de soi des participants qui prenaient confiance en eux-mêmes. Des projets artistiques ont pu être élaborés grâce aux conseils prodigués par les mentors et aux ateliers de perfectionnement professionnel. CARFAC SASK a donné aux stagiaires 13 ateliers de perfectionnement professionnel, tandis que la SWG leur en a donné sept, tous d'une durée de deux à trois heures. Les ateliers ont été choisis et organisés par le personnel de CARFAC SASK, animés par le coordonnateur de projet et donnés par des artistes et des écrivains professionnels ainsi que par un comptable. Bien que tous les mentors aient été rémunérés pour leurs services, certains d'entre eux ont fourni des services de soutien en nature comme la nourriture et l'hébergement aux stagiaires venus de l'extérieur de la ville. Ces services en nature n'ont pas été comptabilisés.

Les ateliers de perfectionnement professionnel ont servi de forums de discussion aux stagiaires, qui y ont appris les aspects commerciaux du travail d'un artiste ou d'un écrivain, mais ils y ont également étudié des facteurs de perfectionnement artistique comme la confiance en soi et l'acquisition de solides connaissances critiques. Les sujets à l'ordre du jour des ateliers comprenaient les taxes, Internet et l'art numérique, la tenue de livres, les résidences et les colonies d'artistes, les stratégies de marketing, les droits d'auteur et la formulation d'un plan d'affaires. Le parrain a indiqué que le programme avait procuré aux stagiaires qui étaient des artistes visuels la possibilité d'améliorer leurs compétences dans divers secteurs des arts, notamment l'administration d'activités artistiques, le travail en galerie, la conception et l'industrie multimédia ainsi que la photographie commerciale.

L'aspect mentorat de la formation a été personnalisé et intégré aux cours individuels; la souplesse en ce qui concerne l'endroit où se donnaient les cours et l'accent mis sur l'élaboration d'œuvres professionnelles individuelles constituaient d'autres caractéristiques du projet.

Le calendrier de formation est présenté en détail ci-dessous :

Programme d'études terminé, coordonnateur choisi	30 novembre 1998
Mentors et stagiaires sélectionnés	31 janvier 1998
Ateliers de perfectionnement professionnel terminés	31 mars 1998

Placements professionnels de courte durée terminés	30 avril 1998
Évaluation terminée	31 mai 1998
Rapport final déposé au plus tard le	29 juillet 1998

Les autres services de soutien étaient des services d'orientation professionnelle, des services de tutorat et de transport. Tous les stagiaires interviewés estimaient avoir reçu les services de soutien dont ils avaient besoin. CARFAC SASK a organisé le placement professionnel de trois stagiaires auprès de Rosemont Art Gallery, Coteau Books et SOIL Digital Media Productions, dans la Neutral Ground Gallery. La SWG a tenté d'obtenir un placement professionnel en partenariat avec *Sterling Newspapers*, mais sans succès. Un mois avant le début prévu du programme, l'éditeur du *Moose Jaw Times Herald*, qui devait offrir des placements professionnels aux stagiaires, a quitté la province pour occuper un autre emploi. On a tenté d'organiser des placements auprès d'autres éditeurs, mais cela n'a pas été possible. La SWG a décidé que pour les futurs programmes les éditeurs de livres seraient peut-être des partenaires plus appropriés pour des placements professionnels axés sur la carrière. Bien que tous les stagiaires puissent ne pas être intéressés par une carrière dans ce domaine, le fait de connaître les rouages de l'édition de livres constitue un atout extrêmement précieux pour tous les écrivains.

Les 10 stagiaires (cinq de CARFAC SASK et cinq de la SWG) ont terminé le programme. Deux des stagiaires interviewés ont indiqué qu'ils étaient des jeunes (moins de 26 ans) et deux autres ont précisé qu'ils étaient de Premières nations ou Inuit.

Succès remporté par le projet

Les trois stagiaires interviewés ont déclaré que les avantages importants qu'ils avaient retirés du projet étaient les nouvelles connaissances et les compétences acquises, de même que la croissance de leur estime d'eux-mêmes. Deux des stagiaires ont précisé que le projet leur avait fourni un réseau de contacts dans leur secteur d'intérêt, et tous estimaient que la formation avait efficacement répondu à leurs besoins dans l'ensemble. Deux des stagiaires pensaient que la formation qu'ils avaient reçue dans le cadre du projet était plus efficace que celle d'autres méthodes de formation, tandis que le troisième a jugé qu'elle était aussi efficace. Les deux stagiaires qui jugeaient la formation plus efficace que celle des autres méthodes ont mentionné la qualité des moniteurs, l'expérience pratique et les cours individuels comme les facteurs déterminants de son efficacité. Deux des stagiaires ont mentionné l'accroissement des connaissances et des compétences comme les principaux avantages de la formation, tandis que le troisième a mentionné l'expérience professionnelle.

Le résultat du projet était axé sur l'accroissement de la capacité des stagiaires à devenir des travailleurs autonomes. Ce but a été atteint à la fin du projet : sept stagiaires sont devenus travailleurs autonomes et trois stagiaires ont trouvé du travail. Le parrain, le partenaire principal, un mentor du projet qui a été interviewé et plusieurs stagiaires ont exprimé le souhait que le programme de mentorat soit de plus longue durée (de six mois à un an) parce qu'une formation prolongée coûte moins cher aux stagiaires, qu'ils ont plus de temps pour terminer leurs projets et qu'il devient possible aux mentors d'accompagner les stagiaires dans des activités concrètes (exposition de leurs œuvres, par exemple).

Le parrain, le partenaire et un mentor ont tous souligné l'importance des programmes de mentorat pour les artistes et les écrivains. Comme un tel mentorat fournit une instruction individualisée et une expérience pratique de premier ordre, les programmes constituent une méthode de mise en oeuvre de la formation nécessaire et durable. CARFAC SASK et la SWG ont fait valoir que le financement des programmes de mentorat, particulièrement dans le secteur culturel, est déficient en tant qu'élément d'une stratégie globale de formation pour la Saskatchewan et le Canada. Des programmes comme le Mentorship and Professional Development constituent une étape importante vers la l'adoption du mentorat comme solution légitime de formation durable.

Les partenaire du projet Mentorship and Professional Development étaient : la SWG, qui a fourni les mentors et sept ateliers; Neutral Ground Artist Run Centre/SOIL Digital Media Productions, Rosemont Art Gallery et Coteau Books, qui ont tous offert des placements professionnels; la Dunlop Art Gallery, qui a coparrainé et présenté un atelier; l'Université de Regina, qui a offert des locaux pour les ateliers de perfectionnement professionnel; Gauley and Company et Meyers Norris Penny and Company, qui ont respectivement donné des services juridiques et comptables.

Le parrain et le partenaire ont indiqué que la communication avec l'agent de projet TE était excellente.

Rentabilité du projet

Tous les stagiaires estimaient que le projet était rentable parce qu'il était souple, accordait un salaire au conseiller de manière à concentrer l'attention sur le stagiaire, qu'il ne coûtait rien et qu'il était concentré et de grande qualité. La SWG est présentement à la recherche de financement de diverses provenances pour exécuter d'autres programmes de mentorat en raison du nombre de personnes qui souhaitent prendre part à cette formation.

L'engagement financier du parrain était de 21 383,60 $; celui des partenaires s'élevait à 28 233,43 $ et celui des IS à 49 617,03 $. Les contributions en nature du demandeur étaient de 6 827,50 $, tandis que les contributions en nature des partenaires totalisaient 6 827,50 $. Le coût total du projet atteignait 112 889,06 $; le coût global par participant était de 11 288,90 $; et le coût, pour les IS, était de 4 961,03 $ par participant.

Annexe 2 : Sommaire des projets

Sommaire des projets

Contributions partagées dans le cadre du programme Travail-études
Abréviation : DA = demandeur en argent; DN = demandeur en nature; PA = partenaire en argent; PN = partenaire en nature.

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Projet de formation de guides La SOA élaborera un cours axé sur la compétence, un processus d'attestation et formera 25 guides pour la pêche ou la chasse et 20 guides pour la pêche et la chasse. La formation sera assurée sur place par les pourvoyeurs participants qui ont suivi les ateliers sur la formation des formateurs. Un coordonnateur assurera sur place la supervision de la formation et fournira un soutien aux pourvoyeurs. Les stagiaires qui auront réussi le cours recevront une attestation reconnue à l'échelle nationale par l'industrie du tourisme. Ce projet permettra aussi de mesurer la possibilité d'occasions de travail en toute saison pour les guides.	**Saskatchewan Outfitters Association (SOA)** STEC et trois pourvoyeurs. Saskatchewan	1er juin 1996	31 déc. 1997	45	128 184 $	680 065 $ DA = 0 DN = 17 600 $ PA = 199 150 $ PN = 64 800 $
Project New Media/Adaptive Systems Pebble Beach Interactive elaborera un programme et un processus d'attestation pour une formation haut de gamme fondee sur la production et amorcee par le secteur. Une equipe de huit specialistes des nouveaux medias sera formee quant au maintien de la recherche, de l'evaluation et de l'integration des technologies et des logiciels les plus recents comme composantes naturelles du processus de production. Les stagiaires acquerront des connaissances et des aptitudes fonctionnelles fondees sur les outils technologiques les plus avances, ce qui permettra a l'industrie de demeurer concurrentielle en Saskatchewan.	**Pebble Beach Interactive** Le Wascana Institute du SIAST, le Professional Development Institute, et DRHC. Regina	1er juill. 1996	15 sept. 1997	8	170 320 $	494 660 $ DA = 271 540 $ DN = 6 000 $ PA = 28 800 $ PN = 18 000 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Project Linking Employment and Training/Model Employee Le collège régional North West assurera la formation de 20 personnes en compétences polyvalentes menant à un emploi durable. La formation sera donnée à raison d'une demi-journée en classe et d'une demi-journée sur les lieux de travail. Les classes réuniront chacune cinq personnes. Chaque groupe aura un conseiller qui fera le lien entre la formation en classe et la formation sur le terrain. La formation sur le terrain sera rémunérée.	**Collège régional North West** NCC, programme NSIM et quatre employeurs locaux. North Battleford	1er août 1996	27 juin 1997	20	103 420 $	222 545 $ DA = 28 190 $ DN = 0 PA = 90 935 $ PN = 0
Aboriginal Health Care Access Formation de 20 Autochtones dans le cadre d'un programme spécial pour adultes de 12e année. Cette formation encouragera les Autochtones à accéder à des carrières en santé en mettant l'accent, en 12e année, sur la terminologie scientifique et médicale. Les placements professionnels dans le secteur de la santé sont d'une demi-journée à une journée par semaine durant la formation, et comprennent trois semaines de travail rémunéré en juillet et août 1997. La formation portant aussi bien sur les aptitudes scolaires que sur les aptitudes personnelles, les participants chercheront des emplois auprès des secteurs de santé locaux ou passeront à une autre étape de la formation en techniques des sciences de la santé.	**Saskatoon District Health Board (SDH)** SIIT. Saskatoon	1er août 1996	31 janv. 1998	20	189 791 $	585 174 $ DA = 0 DN = 166 649 $ PA = 224 040 $ PN = 67 790 $
Projet de formation Telemarketing Customer Service Representative L'institut Wascana élaborera un programme d'études vérifié par l'industrie et, en ayant recours aux logiciels les plus perfectionnés, formera 30 stagiaires en techniques de vente et télémarketing, et intégrera des techniques de simulation des services à la clientèle. SaskTel, la CIBC et Searsmettront sur pied un centre de formation et la SCCA fournira conseils et assistance aux demandeurs. Les demandeurs seront sélectionnés par des membres de la SCCA et de l'institut Wascana.	**Institut Wascana du SIAST** The Saskatchewan Call Centre Association (SCCA), Sears, CIBC, SaskTel, NCC et DRHC. Regina	15 juill. 1996	31 mai 1997	30	76 000 $	186 200 $ DA = 0 DN = 55 000 $ PA = 14 200 $ PN = 41 000 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du debut	Date de cloture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Estevan Comprehensive School (Dual Credit Electronics) La Estevan Comprehensive School élaborera et offrira un programme de double crédit en électronique à 10 étudiants du secondaire et à 10 étudiants adultes. Le double crédit sera fourni par le ministère de l'Éducation en vue d'un diplôme d'études secondaires et d'un certificat en techniques de l'électronique délivré par l'institut Palliser du SIAST. Les partenaires de l'industrie fourniront des conseils quant au contenu du programme, leur savoir-faire sur le terrain, l'accès à un équipement spécialisé, des occasions de formation en milieu de travail et, dans certains cas, un lien direct vers un emploi durable.	**Estevan Comprehensive School** Institut Palliser du SIAST, collège régional Southeast et l'industrie locale. Estevan et Moose Jaw	1er sept. 1996	31 janv. 1998	20	130 000 $	311 800 $ DA = 3 400 $ DN = 23 000 $ PA = 3 400 $ PN = 152 000 $
Programme de formation Comprehensive Education and Employment Development Le Rainbow Youth Centre formera 16 jeunes défavorisés en mettant l'accent sur l'amélioration scolaire, l'adaptation à la vie quotidienne, la préparation à l'emploi, la formation sur le tas, le mentorat, le stage d'observation et la formation de cuisinier-minute avec attestation du SIAST. Chaque étape de la formation suivra immédiatement la précédente. Onze employeurs ont consenti à fournir une formation en emploi et se sont engagés à embaucher les stagiaires à la fin du programme.	**Rainbow Youth Centre Inc. Board (SDH)** Campus Woodland du SIAST, Regina Health District, Ambulance Saint-Jean, TFHQ Adult Learning Centre, Occupational Health and Safety, STEC, Paul Dojack Centre et 11 employeurs. Regina	15 oct. 1996	15 oct. 1997	16	81 728 $	218 208 $ DA = 0 DN = 9 538 $ PA = 122 664 $ PN = 66 011 $
Projet de formation Entrepreneur/Producer Elaboration d'un guide pour la formation d'entrepreneurs et de realisateurs. Un accent particulier sera mis sur l'entrepreneuriat dans des domaines comme la façon de préparer et de presenter des propositions et des idées, d'accéder à du financement en vue de la production et de creer des liens avec l'industrie ou sur le plan international. Huit stagiaires, dont deux de Saskatoon, prendront part à des colloques à Regina et Saskatoon, les stagiaires bénéficiant d'un encadrement au travail. Le guide sera distribue dans toute l'industrie.	**Eighty-Seven Bear Images Inc.** The Edge Production Corporation, NCC, DRHC et Future Skills. Regina et Saskatoon	1er juill. 1996	14 dec. 1996	6	53 003 $	110 666 $ DA = 6 000 $ DN = 10 000 $ PA = 42 000 $ PN = 2 000 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Projet de formation Holistic Hospitality Industry Le Ochapowace Human Resources Group Inc. mettra sur pied un centre d'excellence pour la formation des participants des Premières nations et des Métis dans l'industrie de l'accueil. Cette formation fera l'objet d'une campagne de marketing dans la province et à l'échelle nationale.	**Ochapowace Human Resource Group Inc.** STEC, SIAST, Landmark Inn, NCC, Direction des services sociaux et des centres de jour. Regina	1er oct. 1996	31 août 1997	60	250 000 $	1 007 141 $ DA = 58 200 $ DN = 0 PA = 601 341 $ PN = 97 600 $
Entrepreneurial Training Dans le cadre de ce projet on offrira une formation en entrepreneuriat aux propriétaires et exploitants actuels ou éventuels dans le secteur du tourisme. On aura recours à des normes multimédia et nationales auto-orientées afin de stimuler l'expansion des affaires.	**STEC** Banque de développement du Canada (BDC), SIAST et institut Woodland ministère du Tourisme de la Saskatchewan. Saskatoon	1er nov. 1996	31 oct. 1997	20	96 080 $	237 460 $ DA = 0 DN = 31 000 $ PA = 17 380 $ PN = 93 000 $
Pepaw Training Initiative Mise sur pied d'une installation de formation sur la réserve Key afin de fournir de la formation aux Premières nations Keeseekoose, Cote et Key en guise de préparation à un emploi en dehors de la réserve. Cette formation ciblée va au-delà du placement professionnel et de la formation traditionnelle dans les métiers en ceci que le programme d'études comporte en outre des techniques d'adaptation à la vie quotidienne, des cours sur l'identité culturelle et la spiritualité, et qui mettent l'accent sur l'acquisition d'aptitudes à la coexistence à l'intention des participants qui trouvent du travail en dehors de leur milieu habituel. Les 24 participants ont terminé la partie de la formation donné en classe en partenariat avec le Saskatchewan Indian Institute of Technologies et le Saskatchewan Construction Safety Council Inc. Ils effectueront leurs placements professionnels sur des chantiers de construction de réserve. La dernière étape, durant laquelle les participants qui auront réussi la formation passeront directement à un emploi durant la construction du Saskfor MacMillan Limited Partnership Oriented Strand Board Mill à la Baie d'Hudson, est en attente en raison des retards accusés dans le démarrage des travaux de construction.	**Prepaw Plains Management Inc.** Saskfor MacMillan Limited Partnership, l'Union internationale des compagnons d'Amérique du Nord (section locale 890), le Saskatchewan Construction Safety Council Inc. et le SIIT. Kamsack	4 nov. 1996	14 févr. 1997	24	143 760 $	203 223 $ DA = 27 000 $ DN = 10 700 $ PA = 0 PN = 21 763 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du debut	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Tourism Industry Apprenticeship Hospitality Industry Le STEC, en partenariat avec la Apprenticeship and Trade Certification Branch et des employeurs de l'industrie du tourisme, fournira une formation et une aide à la formation aux employeurs et aux apprentis de l'industrie du tourisme. En vertu de ce projet, 40 employeurs seront formés de manière à fournir une aide à la formation en milieu de travail dans les secteurs du service des aliments et des boissons ainsi que de l'accueil. Une centaine d'apprentis seront formés par les 40 employeurs en vertu de ce programme.	**Saskatchewan Tourism Education Council** The Apprenticeship and Trade Certification Branch et des employeurs de l'industrie du tourisme. Saskatoon	1er nov. 1996	31 janv. 1998	100	72 499 $	951 799 $ DA = 0 DN = 9 000 $ PA = 870 300 $ PN = 0
Programme de formation Emergency Services Communication Technician Programme de 14 semaines destiné à préparer 11 éventuels techniciens en communications en vue d'un emploi dans des centres 911 de base ou améliorés et autres services de réception et de répartition d'appels d'urgence dans toutes les provinces des Prairies. Le projet met à l'essai un nouveau partenariat et une nouvelle approche communautaire pour la gestion et la mise en œuvre de programmes d'acquisition d'aptitudes et de placements professionnels conduisant à l'emploi.	**Collège régional Cypress Hills** Southwest Saskatchewan Regional 911 Board, City of Swift Current Fire Department, Provincial 911 Advisory Committee and Implementation Team, Institut Wascana du SIAST, SaskTel Mobility et ministère de l'Éducation de la Saskatchewan (direction generale des établissements). Swift Current	18 nov. 1996	17 juin 1997	12	196 500 $	319 800 $ DA = 12 500 $ DN = 5 000 $ PA = 35 000 $ PN = 70 800 $
Programme Aboriginal Early Learning Cultural and Development Worker Formation en éducation des jeunes enfants. L'innovation, dans ce projet, consiste dans le fait que les stagiaires sont selectionnes en fonction des liens qu'ils ont avec les enfants inscrits au projet Headstart, la priorite etant accordee aux parents; le stage aura lieu au Little Eagles Nest. On a integre au programme un contenu culturel autochtone grâce à un partenariat entre la collectivite autochtone et la division scolaire.	**Regina Friendship Centre Corporation** The Little Eagles Nest, Sante Canada, NCC, Heritage Foundation of Saskatchewan, Division scolaire nº 4 de Regina et l'institut Woodland du SIAST. Regina	1er dec. 1996	31 janv. 1998	20	192 500 $	269 195 $ DA = 0 DN = 34 195 $ PA = 42 500 $ PN = 0

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Enhanced Business Training for Women Enseigner aux femmes à faible revenu à élaborer leurs propres plans de micro-entreprise et mettre sur pied et exploiter un cercle de microcrédit pour soutenir le lancement de leurs entreprises. Une formation complète comprendra des techniques d'adaptation à la vie quotidienne, de compétences parentales, de techniques de mise à niveau des ordinateurs et de maîtrise de l'informatique, ainsi qu'une formation en entrepreneuriat et un mentorat. Un mentorat de six mois suivra le projet pour aider les entreprises à survivre.	**YWCA de Prince Albert** ADER locale, coopérative de crédit, chambre de commerce, centre de services communautaires, campus Woodland du SIAST, NCC, services sociaux de la Saskatchewan et Multi-Cultural Society Prince Albert	2 déc. 1996	6 mars 1998	10	200 784 $	339 309 $ DA = 0 DN = 13 000 $ PA = 90 000 $ PN = 35 525 $
Projet de formation Gravelbourg-Wood River Employment On a mis sur pied un « centre d'apprentissage » à Woodrow afin de fournir la formation en soudage MIG sur chaîne de production, en tourisme, en accueil et en entrepreneuriat. Tous les étudiants prendront part à un placement professionnel dans une entreprise locale. Ce programme a été conçu de manière à donner aux étudiants un accès à des postes de premier échelon dans l'industrie, tout en prévoyant une transition pour ceux qui prévoient s'inscrire à un établissement d'enseignement postsecondaire afin de poursuivre leur perfectionnement professionnel.	**Division scolaire 109 de Gravelbourg** Collège régional Cypress Hills, institut Palliser du SIAST collège Mathieu, collège régional Français, division scolaire de Wood River, Job Start/Future Skills, NCC, le diocèse de Gravelbourg et 19 entreprises locales. Gravelbourg et Wood River	4 nov. 1996	30 juin 1997	94	159 895 $	238 965 $ DA = 25 000 $ DN = 19 500 $ PA = 12 570 $ PN = 22 000 $
Biotech Educational Incubator Formation axée sur le travail qui combine les aptitudes théoriques et techniques en accord avec les programmes d'aptitudes élaborés conjointement par l'industrie et les établissements de formation. Il s'agit de créer une collaboration permanente entre les instituts de formation et l'industrie de la biotechnologie qui conduira à une attestation avancée de manière à pouvoir répondre aux besoins techniques exigeants et croissants de l'industrie et de devenir une solution de rechange viable aux méthodes de formation traditionnelles.	**Global Management Resources Inc.** SRC, l'Université de la Saskatchewan, institut Kelsey du SIAST, Ag West Biotech et autres employeurs de l'industrie de la biotechnologie. Saskatoon	12 nov. 1996	Projet terminé le 23 juill. 1997	30	38 095 $	267 095 $ DA = 0 DN = 21 000 $ PA = 8 000 $ PN = 200 000 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Kitchen Helper/Housekeeping Room Attendant Élaboration et prestation d'une nouvelle approche d'apprentissage de la formation. Le cours est fondé sur le modèle précédent et les anciennes normes de premier accueil du STEC. Le modèle d'apprentissage ciblera les jeunes handicapés du nord de la Saskatchewan. La formation fournira des travailleurs de premier échelon à l'industrie du tourisme lesquels détiendront une attestation. De nouveaux partenariats avec les collectivités du nord seront également mis à l'essai. Des entreprises du tourisme du nord fourniront la formation axée sur le travail et un emploi aux participants qui auront réussi le cours.	**Gary Tinker Federation et Northlands en collège,** PRPPH, EPFP et un certain nombre d'entreprises de tourisme du nord. La Ronge	25 nov. 1996	9 août 1997	9	91 919 $	148 311 $ DA = 0 DN = 4 000 $ PA = 67 000 $ PN = 5 000 $
Professional Training of Undergraduate First Nations Science Students Formation des étudiants en sciences du SIFC en équipement scientifique de pointe normalement réservé aux étudiants du troisième cycle. Le programme fournira une expérience pratique en sciences qui donnera aux étudiants les compétences dont ils ont besoin pour accéder au marché du travail une fois munis d'un baccalauréat en sciences.	**Saskatchewan Indian Federated College (SIFC — développement des sciences)** Université de Regina. Regina	1er févr. 1997	1er mars 1999	4	42 000 $	87 000 $ DA = 0 DN = 20 000 $ PA = 0 PN = 25 000 $
Projet de formation Automotive Service Technician Coordination de la formation pour l'acquisition d'une compétence fondée sur le travail de même que de la formation en établissement d'enseignement afin d'aider sept apprentis techniciens en entretien automobile à obtenir des crédits d'apprentissage de niveau 1. Ce projet fera l'essai de l'enseignement en milieu de travail d'au moins 50 % de la matière obligatoire du cours et des crédits obtenus durant un apprentissage antérieur. L'apprentissage à distance sur Internet est également mis à l'essai.	**Campus Kelsey du SIAST** The Apprenticeship and Trade Certification Unit et trois compagnons et employeurs de l'industrie de l'automobile. Saskatoon	4 févr. 1997	27 juin 1997	7	37 500 $	84 196 $ DA = 0 DN = 43 000 $ PA = 0 PN = 3 696 $
Projet de formation GED 12/Transport Operator Formation de personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage en vue de faire carrière dans le transport. Les participants recevront un enseignement correctif conduisant à l'obtention d'un certificat de 12e année générale, ainsi qu'une formation d'opérateur de véhicules de transport conduisant à une attestation de classe 1A. Un soutien personnel est assuré à toutes les étapes de la formation, et un suivi assurera l'accès à un emploi.	**Saskatoon Centre of Reading Excellence (SCORE)** TCDC, compagnies de transport, services sociaux de la Saskatchewan et NCC. Saskatoon	3 févr. 1997	31 oct. 1997	9	165 571 $	229 228 $ DA = 0 DN = 20 566 $ PA = 37 555 $ PN = 29 160 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Home Based Business Entrepreneurial Training Élaboration et prestation d'un programme d'entrepreneuriat de 10 semaines adapté aux besoins particuliers ayant trait à l'exploitation réussie d'une entreprise à domicile. La formation aura lieu à Weyburn, Melfort et Lloydminster. On mettra à l'essai une nouvelle approche de la formation en entrepreneuriat qui consiste à faire alterner cinq semaines de formation formelle avec cinq semaines de poursuite d'un plan d'action individuel et de travaux pratiques autogérés. Si le programme s'avère une réussite, il sera mis en œuvre dans toute la province.	**Saskatchewan Home Based Business Association** Saskatchewan Association for Community Living, Saskatoon Special Interest Co-op, Victory Marketing, Advanced Business Consulting, Methods Consulting et Byron J. Reynolds. Melfort, Lloydminster et Weyburn	4 févr. 1997	29 mai 1998	60	76 315 $	138 775 $ DA = 17 940 $ DN = 0 PA = 0 PN = 44 520 $
Electrician Apprenticeship Training Mise à l'essai d'une nouvelle façon de répondre aux besoins d'acquisition d'aptitudes dans l'industrie de l'électricité. L'institut Palliser procédera à une nouvelle conception en modules autonomes du programme d'études de la formation Level One Electrician Apprenticeship de manière à y intégrer des techniques audiovisuelles, la téléformation, des documents imprimés et des guides d'apprentissage. Les apprentis électriciens de premier niveau auront accès à la formation à un moment qui leur convient ainsi qu'à leurs employeurs. L'innovation se situe au niveau de la souplesse des options, lesquelles permettent aux apprentis de suivre la formation par module plutôt que globalement, comme cela se faisait jusque là.	**Institut Palliser du SIAST** Apprenticeship and Trade Certification Unit, Electrician Level One Apprentices, et employeurs et entrepreneurs. Moose Jaw	5 mai 1997	19 juin 1998	12	73 000 $	128 500 $ DA = 0 DN = 36 500 $ PA = 0 PN = 19 000 $
Crane and Hoist Operators — Apprenticeship Training Élaboration et mise à l'essai d'un programme d'études permettant de suivre des cours par correspondance et de prendre part à des colloques durant les fins de semaine. Les stagiaires demeureront au travail plutôt que de prendre congé durant la formation formelle. Les employeurs n'auront pas à embaucher des remplaçants ou à perdre du temps de production.	**Western Trades Training Institute (WTTI)** The Apprenticeship and Trade Certification Unit et 10 employeurs. Saskatoon	1er févr. 1997	30 juin 1997	10	44 750 $	67 890 $ DA = 0 DN = 10 750 $ PA = 0 PN = 12 390 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Machinist Apprenticeship Training Formation d'apprentissage sur place (Leon Ram Industries, à Yorkton) pour machinistes de premier niveau. Le programme mettra à l'essai un nouveau modèle de formation selon lequel les apprentis travaillent quatre journées de 10 heures et suivent leur formation le cinquième jour. On mesurera aussi l'efficacité de la formation sur les lieux de travail, l'efficacité de la formation dans les cas où les apprentis n'ont pas à se déplacer ainsi que la rentabilité d'un programme en vertu duquel les apprentis continuent de travailler à plein temps plutôt que d'avoir à recourir à un soutien du revenu pendant qu'ils suivent un cours de formation durant les heures normales de travail.	**Institut Kelsey du SIAST** Leon Ram Industries, Morris Industries, Goodman Steel and Iron Works, Apprenticeship and Trade Certification Unit, collège régional Parkland et 12 apprentis. Yorkton	1er avril 1997	28 nov. 1997	12	32 070 $	72 820 $ DA = 0 DN = 5 700 $ PA = 35 050 $ PN = 0
Automotive Dealership Training Project Programme complet d'acquisition de compétences personnelles et professionnelles pour personnes handicapées et conduisant à des emplois dans le secteur de la concession d'automobiles. La formation comportera l'apprentissage de techniques de premiers secours et de sécurité, de conduite sécuritaire, d'aptitudes professionnelles spécifiques, des évaluations en cours d'emploi et 10 semaines de formation rémunérée.	**Saskatchewan Abilities Council** Saskatoon Motor Dealers Association (SMDA), trois concessionnaires locaux, NCC et services sociaux de la Saskatchewan. Saskatoon	24 mars 1997	19 sept. 1997	12	67 920 $	166 636 $ DA = 0 DN = 37 116 $ PA = 52 000 $ PN = 9 600 $
Women's Work — Training Program and Cooperative Formation de charpentières apprenties de niveau 1 et d'apprenties de niveau 2 leur permettant d'acquérir des connaissances spécialisées dans le domaine de la construction et de la rénovation de maisons « sans obstacles » pour personnes handicapées. Les charpentières de niveau 1, grâce à la création de leur coopérative, ont créé leur propre employeur. Cela leur permettra de continuer à travailler en vue d'obtenir leur attestation de compagnonnage. Toutes les stagiaires sont des femmes exerçant des métiers non traditionnels.	**Saskatchewan Women in Trades and Technology (SWTT)** SCHL, consortium du South Saskatchewan Living Centre, consortium Women and Economic Development, Ville de Regina, services sociaux, Direction de la sécurité du revenu, CIBC, Habitat for Humanity et autres organismes communautaires, DRHC et l'Apprenticeship and Trade Certification Unit. Regina	1er avril 1997	30 sept. 1998	24	100 520 $	474 086 $ DA = 135 113 $ DN = 0 PA = 238 453 $ PN = 0

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Community Economic Development Remote Delivery Program Formation assurée par Internet, téléconférence et le soutien d'un conseiller. Les participants seront reliés les uns aux autres et avec le dispensateur du programme grâce à la technologie. L'innovation mise à l'essai dans ce projet consiste à mettre un programme à la disposition de stagiaires isolés au moyen de la technologie Internet pour des emplois qui existent dans la collectivité mais qui ne peuvent être comblés par des demandeurs locaux formés à cette fin. Le projet évaluera l'applicabilité du programme d'études à la téléformation; la pertinence de cette méthode de mise en œuvre des programmes, de même que son application à la téléformation d'étudiants isolés de toute la Saskatchewan et la possibilité d'offrir la formation absolument n'importe où.	**Northeast Economic Development Association** The Peter Ballantyne Cree Nation, NCC, Future Skills, Institut Woodland du SIAST, Saskatchewan Telecommunications, collège Northlands et les villages de Sandy Bay, Pelican Narrows et Cumberland House. Nord-est de la Saskatchewan	1er avril 1997	24 mars 1998	10	217 557 $	524 784 $ DA = 2 925 $ DN = 4 000 $ PA = 222 534 $ PN = 77 768 $
Resource Management Personnel Program Préparer les diplômés des programmes Integrated Resource Management (IRM) à satisfaire aux conditions d'entrée d'un emploi à plein temps auprès de d'EGRS, des conseils de tribu, dans l'industrie et dans d'autres ministères. Ce modèle de formation holistique axée sur l'emploi offre des techniques d'adaptation à la vie quotidienne et une initiation aux disparités culturelles, ce qui contribuera au perfectionnement personnel des participants et à leur procurer l'expérience nécessaire pour devenir gestionnaire des ressources. Cette formation, administrée toute l'année et axée sur l'emploi, est complétée par une formation accréditée en vue d'un perfectionnement professionnel généralement offert aux agents de conservation provinciaux.	**Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN)** EGRS, ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, SIAST et SIIT. Saskatchewan	1er juin 1997	31 mai 1998	7	175 000 $	484 551 $ DA = 34 701 $ DN = 17 500 $ PA = 163 000 $ PN = 94 350 $
Northern Apprenticeship Cooking — Level I Formation d'apprenti cuisinier de niveau 1 aux installations de Cogema Mine, au lac MacLean. La composante théorique sera enseignée quatre jours par mois durant les quarts de travail des employés de la cuisine sur une période de 10 mois. La formation s'inscrira dans le cadre de l'emploi régulier des stagiaires. En cas de réussite, l'employeur envisagera la possibilité d'ajouter des niveaux au programme d'apprentissage.	**Institut Woodland du SIAST** Cogema Mining Company, collège Northlands, Northern Metis Site Services Inc., Apprenticeship Branch et sept apprentis. Nord de la Saskatchewan	1er mai 1997	30 juin 1998	7	27 220 $	75 662 $ DA = 0 DN = 4 000 $ PA = 21 840 $ PN = 22 602 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Electronic Careers for First Nations Workers Ce projet permettra de former des participants des Premières nations en vue de carrières dans l'industrie de l'électronique, de préparer un nouveau certificat en électronique appliquée qui intègre la formation de niveau d'entrée de SaskTel, fournit un niveau d'entrée avancé pour le programme du certificat en électronique du SIAST pour les diplômés, fait la promotion des carrières en électronique comme projet viable pour les étudiants des Premières nations et offre une formation en électronique axée sur l'industrie.	**Saskatchewan Indian Institute of Technology (SIIT)** Conseils de tribu, SaskTel, SIAST, et NCC. Saskatoon	1er mai 1997	31 août 1998	20	100 000 $	579,600 DA = 28 300 $ DN = 46 900 $ PA = 326 400 $ PN = 78 000 $
Enriched Commercial Pilot Training Élaboration et mise en œuvre d'un programme complet de formation de pilote professionnel dont les normes seront supérieures aux normes minimales de Transport Canada afin de satisfaire aux exigences des compagnies nordiques à la recherche de pilotes polyvalents qui soient en mesure d'effectuer des vols commerciaux immédiatement après avoir terminé leur formation. Cinq ou six stagiaires seront embauchés comme pilotes.	**Saskatchewan Aviation Council Inc.** The Saskatoon Board of Education, Mitchinson Flying Services, Nimbus Aerobatics, quatre compagnies aériennes locales et des compagnies nordiques. Saskatoon	1er juin 1997	30 avril 1998	6	53 308 $	193 308 $ DA = 0 DN = 1 500 $ PA = 130 000 $ PN = 8 500 $
Community Based Entrepreneurial Training Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation en entrepreneuriat axé sur les besoins communautaires pour les résidents des quartiers centraux de Saskatoon. Huit participants réussiront à lancer et à diriger leur propre petite entreprise, quatre d'entre eux trouveront un emploi durable.	**Quint Development Corporation** Deloitte & Touche, Riversdale Business Improvement District, la Ville de Saskatoon Housing Authority, Saskatoon Credit Union, First Canadian Property Investments, Developers Real Estate, cinq associations communautaires des quartiers centraux et NCC. Saskatoon	2 juin 1997	4 sept. 1998	15	145 508 $	211 268 $ DA = 0 DN = 9 000 $ PA = 22 720 $ PN = 38 460 $
Accelerated Business 1 Program Élaboration et enseignement de tous les cours du First Year Business Program en tranches réduites et sur des périodes plus courtes.	**Institut Palliser du SIAST** Moose Jaw	1er juin 1997	26 juin 1998	25	118 500 $	169 500 $ DA = 0 DN = 26 000 $ PA = 0 PN = 25 000 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Study and Work Prendre appui sur les programmes actuels en matière d'expérience professionnelle pour aider les étudiants de 12e année des écoles secondaires de la région de Prince Albert à faire des choix de carrière éclairés et à créer des liens avec les emplois offerts sur le marché du travail local. Le projet créera un site Web de répertoire des partenariats, site interactif offrant les profils des employeurs et des étudiants et donnant accès à des emplois pour les étudiants. Les placements en vue d'acquérir de l'expérience seront coordonnés dans l'ensemble des écoles secondaires afin d'ouvrir un « guichet unique » de services aux employeurs. Les stagiaires suivent divers cheminement de carrière.	**Division scolaire no 3 de Prince Albert** Division scolaire de Kinistino à Prince Albert (Carlton), Comprehensive High School Board, division scolaire rurale de Prince Albert, Prince Albert Roman Catholic Separate School, DRHC, Prince Albert Chamber of Commerce et institut Woodland du SIAST. Prince Albert	25 août 1997	31 oct. 1998	60	72 884 $	116 198 $ DA = 0 DN = 31 950 $ PA = 0 PN = 11 364 $
Certificate in Program Evaluation Élaboration et prestation d'une formation en évaluation à 16 employés du secteur culturel. Le programme de formation donnera un produit spécifique pour l'employeur engagé dans le projet-pilote, ce qui pourrait s'avérer précieux pour le choix des priorités d'une entreprise commerciale. Le MAS et le SCCO seront copropriétaires du programme élaboré et, à l'avenir, fourniront la formation aux partenaires de ce secteur.	**Museum Association of Saskatchewan (MAS)** Saskatchewan Council of Cultural Organizations (SCCO). Regina (divers endroits de la Saskatchewan)	15 août 1997	30 juin 1998	16	25 000 $	38 580 $ DA = 1 600 $ DN = 7 980 $ PA = 2 000 $ PN = 2 000 $
Community Training and Placement Program Ce projet favorisera l'élaboration d'un programme de formation en vue d'acquérir des aptitudes à l'emploi à l'intention des employeurs participants en vertu d'une entente ou d'une convention entre les résidents sans emploi de Riversdale, la Riversdale Owners' Coalition et des entreprises locales. Un énoncé du programme d'études et de la convention d'emploi sera élaboré de manière à aider au recrutement des employeurs. Neuf employeurs et formateurs seront recrutés.	**Riversdale Owners Coalition (ROC) Inc.** Plusieurs professionnels bénévoles de la collectivité seront conseillers et moniteurs. Saskatoon	6 janv. 1997	31 janv. 1998	60	20 000 $	20 000 $ Total inconnu

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contributions des IS	Total
Entrepreneurial Job Dans le cadre de ce projet, on élaborera, dispensera et mesurera une formation unique en entrepreneuriat à l'aide des plus récentes technologies de communication et de techniques d'enseignement « pratique » et innovatrices. Jusqu'à 140 personnes prendront part au projet. Elles lanceront une entreprise ou en dirigeront une avec l'aide de conseillers ayant de l'expérience des affaires.	**South West Centre for Entrepreneurial Development Inc. (SWCED)** Première nation Nikaneet, ville de Swift Current, Swift Current Comprehensive High School, Southwest Chapter of Women Entrepreneurs, Municipalité de Maple Creek, DRHC, Office Outfitters Ltd., Quest Management Inc., Southwest Community Futures Development Corporation et NCC. Swift Current	1er nov. 1997	31 déc. 1998	140	85 580 $	206 270 $ DA = 13 800 $ DN = 33 350 $ PA = 40 000 $ PN = 33 540 $
IT Skills Competency Framework Dans le cadre de ce projet, on élaborera et on validera un cadre de compétences en technologies de l'information (TI) représentant les compétences TI nécessaires pour que la Saskatchewan soit concurrentielle sur le plan mondial. On définira l'écart qui existe entre les besoins en ressources humaines de ce secteur et la formation postsecondaire actuelle. Un programme de formation hautement prioritaire sera élaboré et soumis à des essais-pilotes à l'aide d'Internet.	**Software Technology Centre** Ville de Regina, ministère de l'Énergie de la Saskatchewan, Farm Credit Corporation, SaskPower, le Saskatchewan Wheat Pool, Saskatchewan Workers' Compensation Board (WCB), Saskatchewan Property Management Corporation, Wascana Energy, SaskTel, SGI, Fontanie Associates Consulting Services et le Vocational Technical Education Department, Université de Regina. Regina	1er oct. 1997	15 mars 1999	50	178 275 $	323 314 $ DA = 0 DN = 27 260 $ PA = 50 000 $ PN = 67 779 $
Roofer Apprenticeship Training Ce projet offrira un modèle de formation et d'études à la maison avec essais en milieu de travail aux apprentis de niveau 1 (mais qui peut convenir aux niveaux 2 et 3) jusqu'à concurrence de 20 apprentis. Chaque niveau de formation doit être terminé en une année civile.	**Campus Woodland du SIAST** Entreprises de toitures et Apprenticeship and Trade Certification. Divers endroits	1er juill. 1997	30 juin 1998	20	30 000 $	129 842 $ DA = 0 DN = 61 880 $ PA = 25 290 $ PN = 12 672 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Dual-Ticketed Instrumentation/Electrical Journey Person Dans le cadre de ce projet, on élaborera un programme d'études permettant aux mécaniciens en instrumentation et aux compagnons électriciens d'acquérir des compétences dans les deux métiers concernés. De nombreux employeurs de partout en Saskatchewan demandent que leurs employés possèdent cette double compétence. Ces programmes de formation des apprentis ont des composantes en formation et offrent des compétences communes. Ce projet réduira la durée de la formation nécessaire avant l'évaluation du savoir acquis et minimisera le chevauchement des activités de formation.	**Campus Palliser du SIAST** Weyerhaeuser et Apprenticeship and Trade Certification. Moose Jaw	Sept. 1997	Déc. 1998	10	71 816 $	123 816 $ DA = 0 DN = 36 000 $ PA = 12 000 $ PN = 4 000 $
Saskatoon Industry — Education Council Ce projet permettra la mise sur pied d'un Industry — Education Council ayant pour but d'améliorer le bien-être économique de la collectivité ainsi que des jeunes et de l'emploi. Les partenaires de l'industrie offriront un soutien financier, des conseils, des services de placement étudiant et autres services appropriés pour le Saskatoon Board of Education. Le Saskatoon Board of Education élaborera une culture et un processus de carrière et déterminera des aptitudes à l'emploi qui aideront les étudiants à faire la transition vers un emploi productif.	**Saskatoon Board of Education** Flexi-coil, CETAC-West, Ernst & Young, SaskTel, Banque Royale, Hitachi Canada Industries, North Saskatoon Business Association (NSBA), Frontier Peterbilt Sales, West Wind Aviation, Saskatoon Chamber of Commerce, Tourism Saskatoon, Boychuk Construction Corporation et STC. Saskatoon	1er juill. 1997	31 déc. 1998	33	144 225 $	434 110 $ DA = 216 085 $ DN = 0 PA = 45 000 $ PN = 28 800 $
Water Operations and Maintenance Training Program Phases I and II Ce projet offrira une collaboration avec un certain nombre de partenaires afin d'élaborer, de mettre à l'essai et d'attester le programme Water Operations and Maintenance Training dispensé en deux phases. Il s'agira du premier programme de formation complet fondé sur un profil des besoins en ressources humaines validé à l'échelle de la province en ce qui concerne les transporteurs maritimes de la Saskatchewan. La formation sera assurée à distance, adaptée au rythme de chacun, et permettra la formation, le recyclage et le perfectionnement des transporteurs maritimes des régions rurales et nordiques de la Saskatchewan. Une fois la formation terminée, les stagiaires subiront un examen en vue de leur attestation en Water Operations and Maintenance.	**Bande indienne Lac La Ronge et campus Palliser du SIAST** Saskatchewan Water and Wastewater Association (SWWA), EGRS, Saskatchewan Water Corporation, the First Nations Water Operators Association et Woodland Cree First Nations. La Ronge	Juillet 1997	Juillet 1998	15	193 078 $	350 833 $ DA = 26 428 $ DN = 56 220 $ PA = 35 567 $ PN = 39 540 $

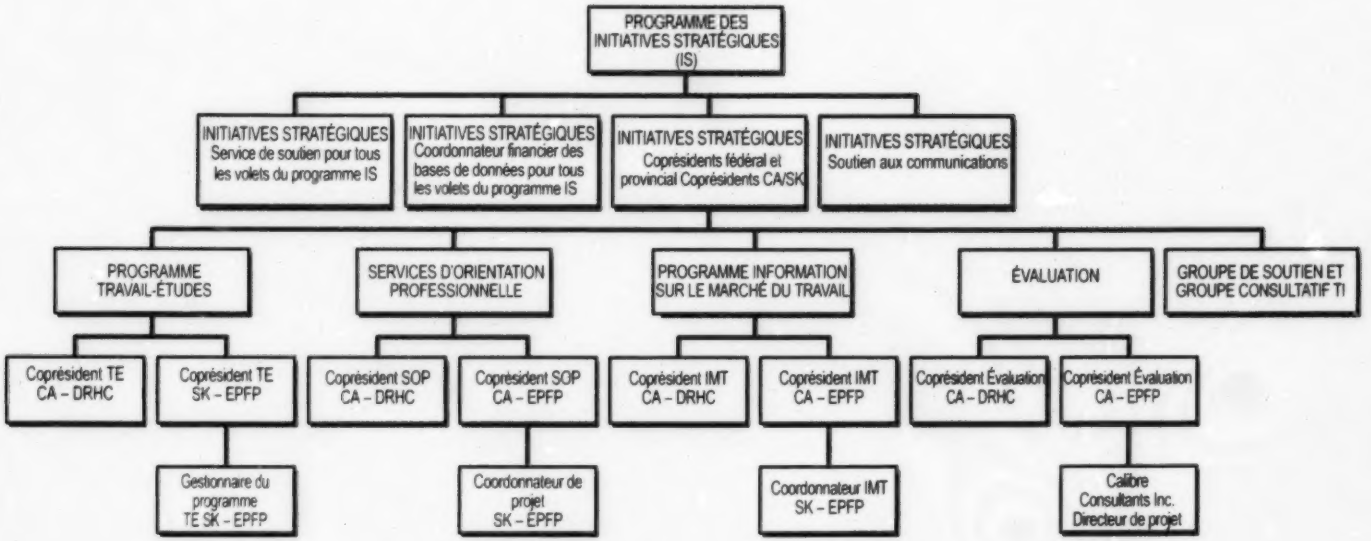
Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
First Nations Government Specialist Training Program Ce projet favorisera la mise en œuvre d'un programme de formation de spécialistes du gouvernement des Premières nations à l'intention de 17 étudiants Métis et des Premières nations. C'est la première fois que le gouvernement des Premières nations est enseigné du point de vue des peuples des Premières nations en tenant compte de leurs valeurs et de leurs coutumes. Le projet utilisera l'informatique pour établir un réseau reliant les bandes participantes au lieu de la mise en œuvre de la formation en tant que composante de la supervision du programme d'études. Les étudiants travailleront en équipe à l'établissement des relations de travail de collaboration et des stratégies à long terme afin de mettre en œuvre des processus ayant trait au gouvernement des Premières nations, aux droits inhérents, aux droits conférés par traité, à un système judiciaire des Premières nations et à de nouvelles relations fiscales.	**First Nations Forum** Réserve de Prince Albert et diverses autres réserves.	17 nov. 1997	30 nov. 1998	20	159 173 $	630 673 $ DA = 9 000 $ DN = 19 500 $ PA = 130 000 $ PN = 313 000 $
Programme de formation Mentorship and Professional Développment pour artistes et écrivains Ce projet fournira une formation dirigée par un mentor et qui fournira aux stagiaires l'occasion d'envisager un travail indépendant grâce aux aptitudes acquises nécessaires pour survivre en tant qu'artistes et auteurs professionnels. Ce programme fusionné réduit les coûts d'administration et de prestation, étant donné que ces deux activités comportent des besoins similaires de formation en perfectionnement professionnel.	**Front des artistes Canadiens de la Saskatchewan** Sterling Newspapers, Neutral Ground Artist Run Centre and Multimedia Station/SOIL, Circle Vision, Ville de Regina, CARFAC Copyright Collective, Gauley & Co. et Meyers Norris Penney & Co. Regina	1er nov. 1997	29 juill. 1998	5	49 617 $	112 889 $ DA = 1 250 $ DN = 30 000 $ PA = 2 500 $ PN = 0
Crafts Training Initiatives Ce projet fera l'essai d'un programme de formation à distance et à rythme libre conduisant à un certificat d'apprentissage pour les céramistes et les tisserands de toute la province. Le projet, d'une durée de 52 semaines, n'est présentement offert que dans le cadre d'un programme de deux années sur le campus Woodland. Le projet élaborera une formation attestée par l'industrie et le SIAST et fera appel à l'enseignement théorique, au mentorat assuré par des maîtres artisans et conduira à une attestation basée sur la production d'œuvres jugées par des maîtres artisans.	**Campus Woodland du SIAST** Provincial Weavers and Potter Guild, Neil Balkwill Centre et le Saskatchewan Craft Council. Dans toute la province	1er nov. 1997	30 déc. 1998	6	78 620 $	131 410 $ DA = 0 DN = 21 410 $ PA = 4 820 $ PN = 26 560 $

Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Small Business Development Centre for People with Disabilities Ce projet fera l'essai d'un modèle unique d'incubation d'entreprises dans un format collectif qui combinera une composante de services essentiels de marketing, de comptabilité et de ressources humaines auprès de petites entreprises ou « modules ». Quatorze personnes à mobilité réduite ou ayant une déficience auditive recevront une formation en vue d'acquérir des aptitudes à l'entrepreneuriat dans le but de diriger leurs propres petites entreprises ou de faire partie d'une entreprise de services essentiels.	**Saskatchewan Deaf and Hard of Hearing Services Inc.** Sealy Osborne Consultant Services, Global Infobrokers, The Lang Tree, services sociaux de la Saskatchewan et NCC. Saskatoon	1er nov. 1997	31 déc. 1998	14	199 300 $	389 475 $ DA = 0 DN = 32 500 $ PA = 132 250 $ PN = 25 425 $
Carpenter Tradesperson Upgrading for Journey Certification Ce projet fournira un programme s'ajoutant aux programmes du SIAST à l'intention des personnes exerçant le métier de charpentier. Le programme-pilote de perfectionnement pilote compte 156 heures et intégrera le programme d'études dans un certain nombre d'heures d'études à la maison. Le programme d'études se présentera en un format non séquentiel afin d'assurer l'accès à la formation dans toute la province. Le projet présente le programme d'études en format modulaire en tant qu'expérience de travail et d'apprentissage progressive à Saskatoon un soir par semaine et un samedi par mois. Les stagiaires peuvent s'inscrire au programme à n'importe quelle étape du processus.	**Saskatchewan Carpenter's Joint Training Committee** Campus Woodland du SIAST et Apprenticeship and Trade Certification. Saskatoon	31 oct. 1997	30 juin 1998	16	34 190 $	47 090 $ DA = 0 DN = 10 200 $ PA = 0 PN = 2 700 $
Careers in Film, Television and New Media Ce projet inaugurera le premier programme d'études en Amérique du Nord axé sur l'industrie et visant à préparer les élèves des écoles secondaires à réussir une carrière au cinéma, à la télévision et dans les nouveaux médias. Ce premier programme d'études axé sur l'industrie fournira aux élèves l'expérience pratique nécessaire pour planifier, produire, enregistrer et monter une œuvre cinématographique, télévisuelle ou autre nouveau média. Le projet-pilote est destiné aux élèves de 12e année et comprendra un placement de deux mois offert durant l'été par la Saskatchewan Film Producers Association.	**Minds Eye Pictures** Luther College, Association canadienne de production de film et télévision, ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, Saskatchewan Economic and Cooperative Development et DRHC. Regina	1er juin 1998	31 août 1998	20	100 000 $	179 600 $ DA = 5 500 $ DN = 6 650 $ PA = 46 450 $ PN = 21 000 $

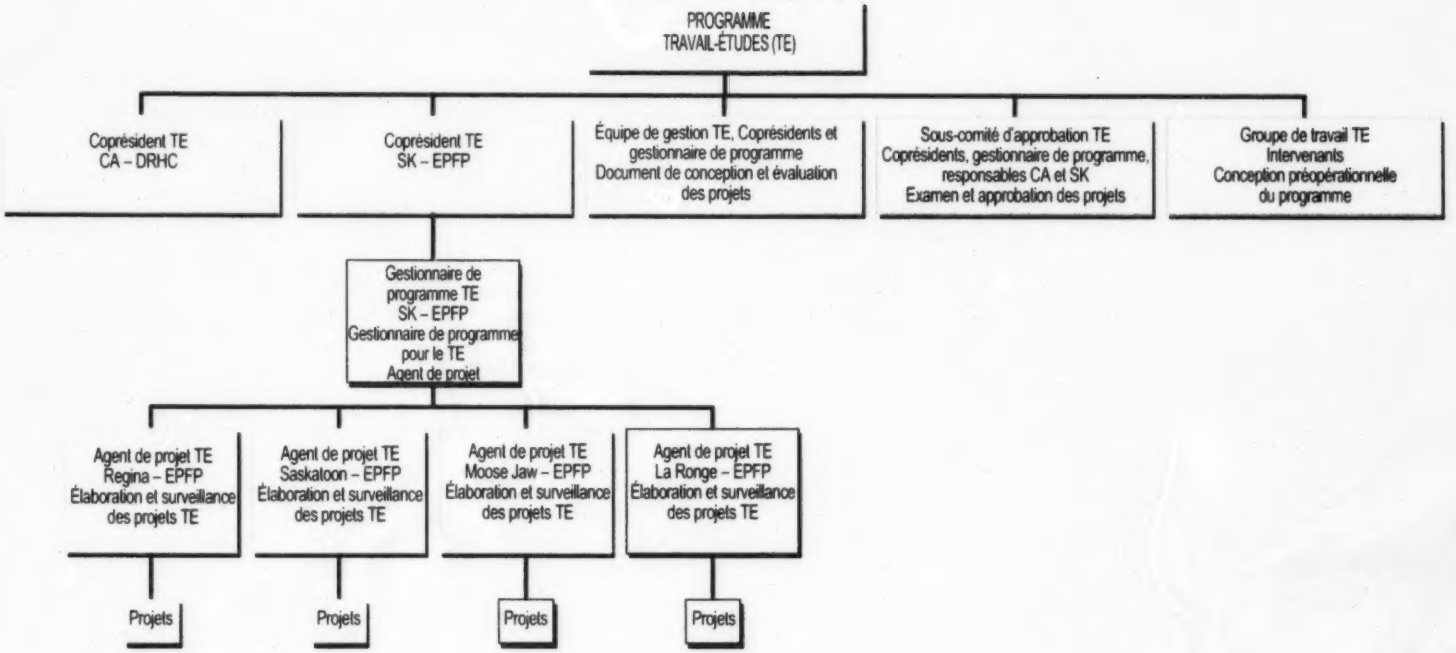
Projet	Parrains, partenaires et lieu	Date du début	Date de clôture	Nombre de stagiaires	Contribution des IS	Total
Carpenter/Scaffold Training Specialty Ce projet permettra d'élaborer un programme d'études de format modulaire et un document d'expérience professionnelle à l'intention des chantiers. Le programme d'études modulaire sur les échafaudages sera une expérience de travail et d'apprentissage progressive. Il sera donné à Saskatoon. Ce projet-pilote fera l'essai d'une approche visant à accroître l'accessibilité à la formation en métiers de la construction à divers endroits de la Saskatchewan.	**Saskatchewan Carpenter's Joint Training Committee** Scaffold Industry Association et Apprenticeship and Trade Certification. Saskatoon	24 mars 1998	30 nov. 1998	20	35 520 $	49 800 $ DA = 0 DN = 10 930 $ PA = 0 PN = 3 350 $
Making the Connection With the Workplace Ce projet étudiera, élaborera et fera l'essai des approches innovatrices visant à améliorer les occasions d'emploi pour les étudiants des écoles secondaires du nord, les adultes et les apprentis dans les domaines des métiers et des technologies appliquées dans les secteurs en expansion de l'économie du nord.	**Division scolaire n°113 Northern Lights/ Northern Apprenticeship Committee** Collectivités du nord. Nord de la Saskatchewan	6 juill. 1998	29 janv. 1999	83	50 000 $	50 000 $ DA = 0 DN = 29 250 $ PA = 0 PN = 51 125 $

PROGRAMME DES INITIATIVES STRATÉGIQUES (IS)

Organigramme



PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES (TE)
Organigramme



Annexe 4 : Questions pour l'évaluation du programme Travail-études

Questions sur le programme Travail-études

Pertinence	Indicateurs	Méthodes
1. Quel processus a-t-on utilisé pour déterminer la nécessité sociale et économique du programme Travail-études et des projets particuliers?	• Processus utilisé pour la conception du programme • Processus utilisé pour déterminer les projets-pilotes	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Étude des documents — Propositions de projets
2. Comment les besoins de perfectionnement professionnel des groupes cibles ont-ils été intégrés à la conception du programme Travail-études?	• Participation des groupes cibles à la conception du programme • Conception du programme TE • Participation des groupes cibles aux projets TE • Conception des projets TE • Opinions des groupes cibles	Entrevues avec des informateurs clés Étude des documents — Description du programme — Propositions de projets Statistiques du système de suivi Entrevues avec les participants
3. Quels types d'innovations les projets TE sont-ils appelés à mettre à l'essai?	• Innovations intégrées aux projets TE	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Sondages auprès des participants Étude des documents — Propositions de projets
4. Comment le programme TE représente-t-il une amélioration par rapport aux autres programmes en ce qui a trait aux services aux clients?	• Opinions des employeurs • Opinions des stagiaires • Opinions des agents de formation • Opinions des autres intervenants	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les employeurs Entrevues avec les agents de formation Sondages auprès des participants

Conception et mise en œuvre du programme	Indicateurs	Méthodes
5. Des contraintes opérationnelles, législatives, réglementaires ou de juridiction ont-elles nui à la réalisation des objectifs du programme? Comment ces contraintes ont-elles été abordées?	• Opinions des intervenants	Entrevues avec des informateurs clés Atelier du personnel TE Atelier de groupes de travail Atelier de coprésidents
6. Quels sont les points forts et les points faibles de la structure organisationnelle du programme?	• Rôles et responsabilités des — Personnel — Comités • Politiques et procédures administratives • Structures de production des rapports du personnel • Communications internes	Entrevues avec des informateurs clés Étude des documents — Plan de déroulement du travail TE Atelier du personnel TE Atelier de groupes de travail Atelier de coprésidents Entrevues avec les parrains
7. Comment les demandeurs éventuels et la collectivité ont-ils été informés du programme Travail-études? Les communications externes ont-elles été efficaces?	• Activités de communications externes • Niveaux de sensibilisation • Nombre de demandes • Opinions des intervenants	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les participants Étude des documents — Stratégie de communication
8. Quelles mesures de suivi, de contrôle et d'évaluation des projets a-t-on appliquées? Ces mesures sont-elles appropriées?	• Suivi et contrôle des procédures • Opinions des intervenants • Considération de groupes de référence	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les employeurs Examen du système de suivi
Succès remporté par le programme	**Indicateurs**	**Méthodes**
9. Quels types de partenariats a-t-on élaborés dans le cadre du programme TE? Citez quelques exemples de succès remportés par le résultats positifs du programme et de défis que le programme a relevés. Ces partenariats seront-ils durables?	• Partenariats réussis • Défis à relever en ce qui a trait aux partenariats • Façon dont les défis ont été relevés	Entrevues avec des informateurs clés Atelier de personnel TE Atelier de groupes de travail Atelier de coprésidents Entrevues avec le parrain Entrevues avec les partenaires

Succès remporté par le programme	Indicateurs	Méthodes
10. Comment le programme Travail-études contribue-t-il à une plus grande coordination et collaboration fédérales-provinciales en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre? De quelle manière cela représente-t-il une amélioration par rapport à la collaboration antérieure?	• Changements du milieu de travail • Mesure dans laquelle le programme contribue à réduire les chevauchements	Entrevues avec des informateurs clés Atelier du personnel TE Atelier de groupes de travail Atelier de coprésidents
11. Quels sont les succès remportés au titre des innovations? Quels sont les défis qu'on a rencontrés et de quelle manière les a-t-on relevés?	• Opinions des intervenants	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les partenaires Entrevues avec les participants
12. Quel est le degré de satisfaction des participants au programme Travail-études?	• Opinions des intervenants en ce qui concerne : — le processus de demande et de sélection — les services fournis — l'ensemble du programme	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les partenaires Entrevues avec les participants
13. A-t-on obtenu les effets prévus du programme Travail-études? Quels ont été les effets imprévus du programme Travail-études?	• Taux d'achèvement • Raisons de l'abandon • Effets sur les employeurs • Effets sur les stagiaires • Effets sur les secteurs	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les partenaires Entrevues avec les participants Analyses du système de suivi

Succès remporté par le programme	Indicateurs	Méthodes
14. Comment les allocations de fonds sont-elles déterminées? Les allocations sont-elles appropriées aux besoins définis?	• Processus utilisé • Opinions des intervenants	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain
15. Le modèle de programme Travail-études est-il une méthode rentable de réalisation des objectifs du programme?	• Opinions des intervenants • Comparaison avec les coûts d'autres programmes	Entrevues avec des informateurs clés Entrevues avec le parrain Entrevues avec les partenaires Sondages auprès des participants Examen et analyse des coûts